

TUKIHENKILÖTOIMINNAN KEHITTÄMINEN PÄIJÄT- HÄMEEN HYVINVOINTIYHTYMÄN VAMMAISPALVELUISSA

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Lasten- ja nuorten hyvinvoinnin tu-
keminen
Opinnäytetyö ylempi AMK
Kevät 2017
Merja Hjelt
Kaisu Saari

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulutus

HJELT, MERJA JA
SAARI, KAISU:

Tukihenkilötoiminnan kehittäminen
Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
vammapalveluissa.

Lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaamisen opinnäytetyö, 73 sivua, 10 liitesivua

Kevät 2017

TIIVISTELMÄ

Tämä kehittämishanke sai alkunsa tarpeesta kehittää tukihenkilötoimintaa vammapalveluissa. Kohdeorganisaationa hankkeen alussa oli 31.12.2016 saakka Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimen vammapalvelut ja suuren organisaatiomuutoksen jälkeen hanketta jatkettiin 1.1.2017 uudessa organisaatiossa Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän vammapalveluissa.

Kehittämishankkeen käynnisti huomio siitä, että tukihenkilötoiminta oli suppeaa ja käytössä oli vanhentuneita käytäntöjä ja ohjeistuksia. Tukihenkilöille ei myöskään ollut tarjolla suunnitelmallista koulutusta tai muuta tukevaa toimintaa. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää vammapalveluiden tukihenkilötoimintaa. Tavoitteena oli luoda uusi parannettu tukihenkilötoiminnan malli joka sisältää uudet ohjeistukset ja lomakkeet.

Kehittämishanke oli toimintatutkimuksellinen ja siinä käytettiin kehittämismenetelmänä vertaiskehittämistä neljään erilaiseen tukihenkilötoimintaa tarjoavaan organisaatioon. Hankkeessa osallistettiin tukihenkilöitä mukaan kehittämiseen järjestämällä heille teemaillan, jossa käytettiin tiedonkeruumenetelmänä ryhmähaastattelua sekä luovia menetelmiä. Tämän lisäksi lähetettiin myös ryhmähaastattelun kyselylomakkeet uudelleen postitse niille tukihenkilöille jotka eivät osallistuneet teemailtaan. Näillä keinoilla saatiin riittävästi tietoa kehittämisen tueksi.

Kehittämishankkeen tuotoksina syntyi uusi parannettu tukihenkilötoiminnan malli, joka sisältää uusitut ohjeistukset ja lomakkeet sekä tukihenkilötoiminnan esitteen ja tukihenkilökoulutussuunnitelma rungon. Kehittämishankkeen tuotoksia voi uudessa organisaatiossa käyttää jatkokehittämisen tukena.

Avainsanat: Vammaisuus, tukihenkilö, tukihenkilötoiminta.

Lahti University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Social Services

HJELT, MERJA AND
SAARI, KAISU:

Development of support person activities in the disability services of
Päijät-Häme Welfare union

Master's Degree Programme in Social Services, Ensuring children's and young people's welfare 73 pages, 10 pages of appendices

Spring 2017

ABSTRACT

This development project originated from the need to develop support person activities in the disability services. The target organization was the Lahti City social- and healthcare until 31 December 2016 and from 1 January 2017 the development project continued after a major organizational change in a new organization named by Päijät-Häme Welfare union disability services.

The development project initiated attention to the fact that the support person activities were limited and had obsolete practices and guidelines. Neither had the support persons been provided with systematic training or other supportive measures. The aim of the development project was to develop support person activities. The purpose was also to reform the forms, guidelines and create a new model for support person activities.

The project was an action research which included development visits to four different organizations who provide support person activities. The support persons were also invited to get involved in the activities by organizing them a theme event where group interviews and creative methods were used to gather information. In addition, the group interview questions were also sent to the support persons who did not participate in our theme event. By these means, it provided enough material to support the development was gathered.

As a result, the development project provided new forms and brochures for support person activities. It also includes an initial education plan, as well as a proposal for a new model of support person activities, which can be used in the new organization for further development.

Key words: Disability, support person, support person activities.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT	4
2.1	Kehittämishankkeen tausta ja kohdeorganisaatio	4
2.2	Kehittämishankkeen tarkoitus ja tavoite	9
3	KEHITTÄMISHANKKEEN KESKEISET KÄSITTEET	10
3.1	Vammaisuus	10
3.2	Tukihenkilö	12
3.3	Tukihenkilötoiminta	14
4	KEHITTÄMIS- JA AINEISTONKERUUMENETELMÄT	24
4.1	Toimintatutkimus	24
4.2	Benchmarking ja kehittävä vertaiskäynti	26
4.3	Haastattelu ja analysointi	28
5	KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN	32
5.1	Prosessin eteneminen	32
5.2	Vertaiskehittämiskäyntien suunnittelu ja toteutus	33
5.3	Vertaiskehittämiskäyntien tulokset	36
5.4	Teemaillan toteutus	47
5.5	Ryhmähaastattelun / kyselyn tulokset	50
5.6	Tuplatiimin tulokset	53
5.7	Ehdotus uuden tukihenkilötoiminnan malliksi	54
6	POHDINTA	56
6.1	Kehittämishankkeen prosessin arviointi	56
6.2	Kehittämishankkeen eettisyys ja luotettavuus	60
6.3	Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset	61
	LÄHTEET	67
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Vammaislainsäädäntöä ollaan uudistamassa ja alustavien suunnitelmien mukaan se astuu voimaan vuonna 2019 (sosiaali- ja terveysministeriö 2017). Lakien uudistaminen yhdistää kehitysvamma- ja vammaispalvelulain yhdeksi laiksi, jonka tarkoituksena on entisestään lisätä vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta ja osallisuutta sekä ehkäistä ja poistaa näihin liittyviä esteitä. Lisäksi uuden lain tarkoituksena on edistää itsemääräämisoikeuden ja itsenäisyyden toteutumista turvaamalla tarpeen mukaiset, riittävät ja laadukkaat palvelut. (Huhta, Konttinen, Parsons, Sivula & Varhila 2015.)

Lahden kaupungin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmassa (2013-2016) todettiin, että kaikissa uudistuksissa ja muutoksissa korostuu yhä enemmän lasten, nuorten ja perheiden parissa toimivien tahojen yhteistyö sekä ehkäisevien palvelujen merkitys lasten ja nuorten hyvinvoinnin kannalta (Lahden kaupunki 2013,1-3). Tämä loi myös vammaispalveluissa haasteita kehittää tukihenkilötoimintaa vastaamaan paremmin uutta lainsäädäntöä sekä asiakkaiden palvelutarpeita. Tällä hetkellä tukihenkilötoimintamme perustuu lakiin kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519 2 § 10) sekä lakiin vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987/380 9 §). Lisäksi erityistä tukea tarvitsevalle lapselle voidaan järjestää tukihenkilötoimintaa sosiaalihuoltolain (2014/1301 28 §) mukaisesti.

Tämän kehittämishankkeen tarkoitus on kehittää vammaispalveluiden tukihenkilötoimintaa. Tavoitteena on luoda uusi parannettu tukihenkilötoiminnan malli joka sisältää uudet ohjeistukset, lomakkeet, esitteet tuettavalle ja tukihenkilölle sekä koulutussuunnitelman rungon.

Kehittämishanke aloitettiin syksyllä 2015 Lahden kaupungin vammaispalveluissa ja organisaatiomuutosten jälkeen 1.1.2017 sitä jatkettiin Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän vammaispalveluissa. Työskentelemme lasten- ja nuorten asiakasohjauksessa, jossa asiakkaat ovat iältään 0-20-vuo-

taita ja heidän palvelunsa kuuluvat joko kehitysvamma- tai vammaispalvelulain tai omaishoidon tuen piiriin. Työ perustuu lakeihin, asetuksiin ja ohjeistuksiin.

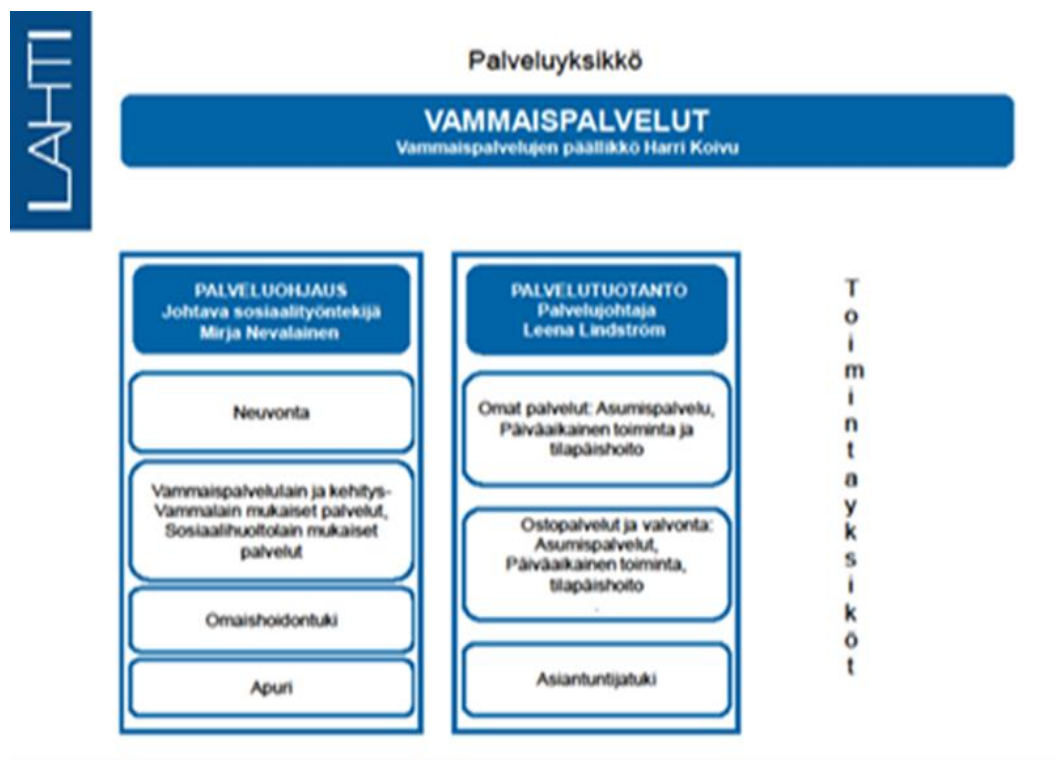
Kehittämishanke toteutettiin työelämälähtöisesti ja tarve kehittämiselle nousi oman työn kautta. Tukihenkilötoiminnan malli oli suppea ja toiminnan ohjeistukset olivat vanhentuneita, tukihenkilöiden suunnitelmallinen tukeminen ja koulutus puuttuivat kokonaan. Lisäksi perheiden oli vaikea löytää tukihenkilöitä, koska vammaispalveluiden kautta ei rekrytoitu tukihenkilöitä. Tukihenkilöt tiedustelivat aika-ajoin, oliko heille tarjolla vammaispalveluiden kautta koulutusta tai muuta toimintaa.

Opinnäytetyön raportti etenee kehittämishankkeen taustaorganisaation esittelyn, tavoitteen ja tarkoituksen kautta tietoperustaan, jossa käsitellään vammaisuutta, tukihenkilöä ja tukihenkilötoimintaa kirjallisuuteen, tutkimuksiin ja Internet -lähteisiin peilaten. Tämän jälkeen esitellään kehittämis- ja tiedonkeruumenetelmät. Näiden jälkeen esitellään kehittämishankkeen toteutus ja tulokset, joita ovat uusi tukihenkilötoiminnan malli sekä liitteinä olevat tukihenkilöiden koulutussuunnitelman runko ja toiminnan uusiut lomakkeet. Pohdinnassa arvioidaan kehittämishankkeen prosessia, mitä saatiin aikaan, miten prosessi eteni sekä minkälaisia johtopäätöksiä ja jatkokehittämisehdotuksia hanke tuotti.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

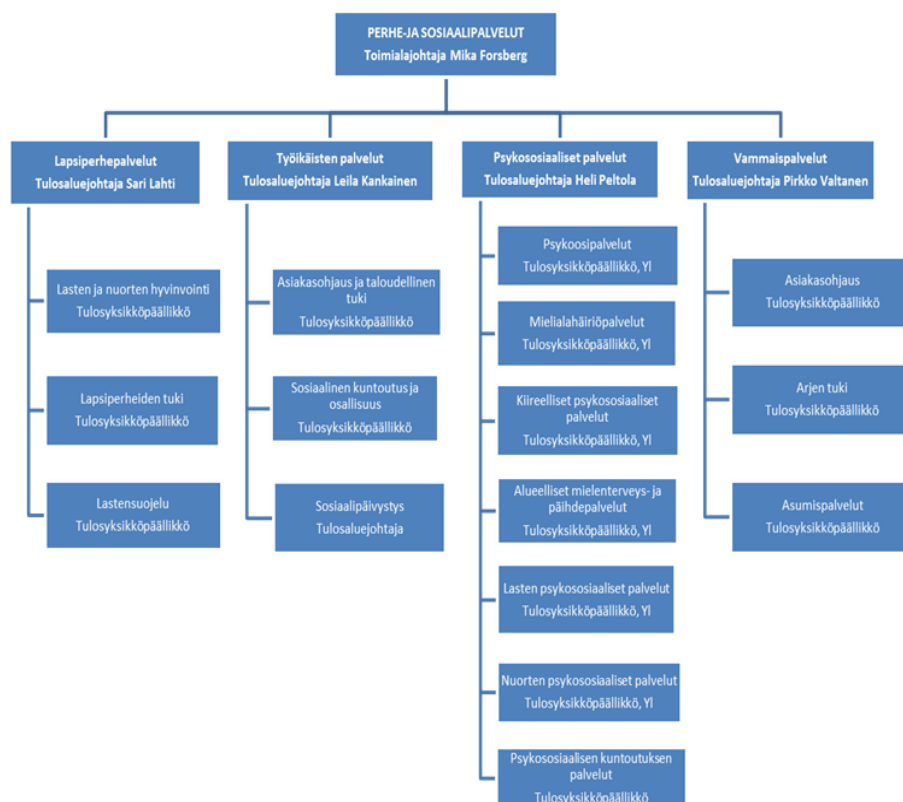
2.1 Kehittämishankkeen tausta ja kohdeorganisaatio

Tämän kehittämishankkeen kohdeorganisaatio oli 31.12.2016 saakka Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimi, joka oli jaettu eri vastualueisiin, joita olivat terveysterveyst, vanhusten palvelut ja kuntoutus sekä hyvinvointipalvelut, johon vammaispalvelut kuuluivat. Hyvinvointipalveluihin kuuluivat myös lapsiperhe-, lastensuojelu-, terveysneuvonta-, psykososiaaliset ja sosiaalipalvelut sekä Päijät-Hämeen perheneuvola. Hyvinvointipalveluissa tuli voimaan uusi sosiaalihuoltolaki vuosina 2016 - 2017. Palvelurakenteita uudelleen arvioitiin ja resursseja tarkasteltiin uudelleen koko sosiaalihuollon alueella. Palvelurakenteessa avopalvelut ja peruspalvelut ovat ensisijaisia. Varhaisen tuen ja kotiin annettavien palveluiden ensisijaisuus korostuvat lastensuojelussa ja vammaispalveluissa. (Lahden kaupunki 2015a, 14.) Kuviossa 1 on esitetty Lahden kaupungin vammaispalvelujen organisaatiokaavio on esitelty sellaisena kuin se oli 31.12.2016 saakka.



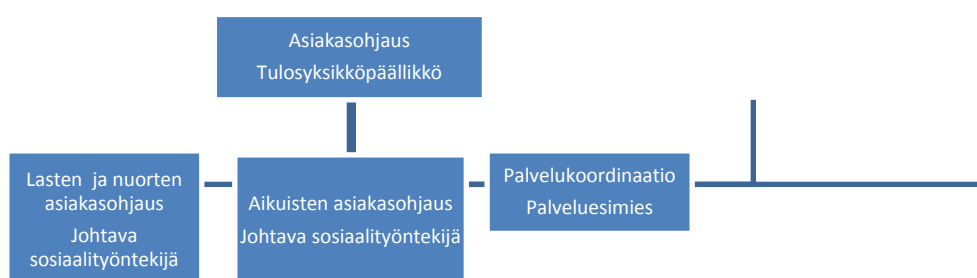
KUVIO 1. Lahden kaupungin vammaispalvelujen palveluyksikön organisaatiokaavio 31.12.2016 saakka (Lahden kaupunki 2015b)

Vammaispalvelut oli jaettu kahteen palveluyksikköön, jotka olivat palveluohjausyksikkö sekä palvelutuotannon yksikkö. Vammaispalveluja johti vammaispalvelupäällikkö. Asiakkaat ohjautuivat palveluohjausyksikön kautta palvelutuotannon yksikköön. Palveluohjausyksikön esimiehenä toimi johtava sosiaalityöntekijä ja palvelutuotantoyksikön esimiehenä palvelujohtaja. (Lahden kaupunki 2015c.) Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimiala siirtyi Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymään 1.1.2017. Kuviossa 2 on esitetty uusi organisaatio, johon vammaispalvelut kuuluvat.



KUVIO 2. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän perhe- ja sosiaalipalveluiden organisaatiokaavio 1.1.2017 alkaen (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2017)

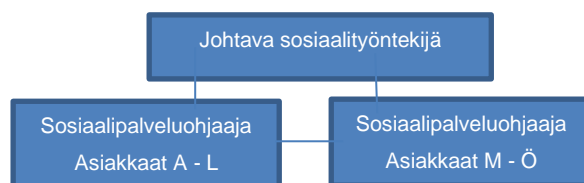
Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän vammaispalvelut on seudullinen toimija. Siihen kuuluvat entiset Lahden kaupungin- sekä Aavan- ja Oivan kuntayhtymien sosiaali- ja terveystoimialat. Vammaispalvelut ovat osa perhe- ja sosiaalipalveluita, johon kuuluvat myös lapsiperhepalvelut, työikäisten palvelut sekä psykososiaaliset palvelut. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2017.) Vammaispalvelujen asiakasohjauksen -tulosityksikkö koostuu Lasten ja nuorten asiakasohjauksesta, aikuisten asiakasohjauksesta sekä palvelukoordinaatiosta. Kuviossa 3 on esitetty vammaispalvelujen asiakasohjauksen -tulosityksikkö.



KUVIO 3. Vammaispalvelujen asiakasohjausyksikkö 1.1.2017 alkaen (Päijät-Hämeen Hyvinvointikuntayhtymä 2017)

Vammaispalvelun asiakasohjauksen -tulosityksiköstä vastaa tulosityksiköpäällikkö. Hänen alaisuudessaan työskentelevät asiakasohjauksen henkilöstö sekä esimiehet. Lasten ja nuorten asiakasohjauksessa työskentelevät kaksi sosiaalipalveluohjaajaa ja esimiehenä toimii johtava sosiaalityöntekijä. Aikuisten asiakasohjauksessa työskentelevät seitsemän sosiaalipalveluohjaajaa ja yksi sosiaalityöntekijä sekä esimiehenä toimii johtava sosiaalityöntekijä. Uutena toimintana on asiakasohjauksen palvelukoordinaatio -tulosityksikkö. Palvelukoordinaatiossa työskentelevät kolme palvelukoordinaattoria ja heidän esimiehenä toimii palveluesimies. Asiakasohjauksessa tehdyn päätöksen jälkeen, palvelukoordinaatio aloittaa etsimään ja järjestämään myönnettyä palvelua asiakkaalle. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2017.) Vammaispalveluiden lasten ja nuorten asiakasohjauksen esimiehenä toimii johtava sosiaalityöntekijä ja asiakasohjaustyötä tekevät

kaksi sosiaalipalveluohjaaja. Kuviossa 4 on esitetty lasten ja nuorten asiakasohjaus.



KUVIO 4. Lahden vammaispalvelujen lasten ja nuorten asiakasohjaus (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2017)

Asiakasohjauksen tulostyöyksikössä tehdään suunnitelmallista sosiaalityötä, palveluohjausta sekä kehitetään palveluita. Sosiaalipalveluohjaajan tehtäväkuvan keskeiset osa-alueet ovat palvelutarpeen arviointi, palvelusuunnitelman laatiminen, päätöksen teko, asiakkaiden neuvonta, ohjaus ja tuki sekä asiantuntijana toimiminen verkostoissa. Tehtävässä on merkittävästi itsenäistä päätösvaltaa asiakaspäätöksissä. Työllä vaikutetaan yksilöihin, perheisiin ja yhteisöihin. Työssä on myös merkittävää taloudellista vastuuta asiakaspäätöksissä. Asiakastyö on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Työllä pyritään vaikuttamaan eri ryhmien tavoitteiden ja ristiriitatilanteiden yhteensovittamiseen. Vuorovaikutus vaatii runsaasti oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta ja tilanteiden hallintaa. Sosiaalipalveluohjaajan työssä vaaditaan taitoa luoda luottamuksellinen suhde asiakkaaseen ja muihin yhteistyötahoisiin sekä säilyttää ammatillinen työote hankalissakin tilanteissa. Haasteena työssä ovat lain säätämät aikarajat työlle sekä suuret asiakasmäärät. (Lahden kaupunki 2012.)

Lasten ja nuorten asiakasohjaus jakaantuu kahdelle sosiaalipalveluohjaajalle asiakkaiden sukunimen alkukirjainten mukaisesti ja asiakkaita on yhteensä noin 300 henkilöä. Asiakkaina ovat lapset ja nuoret perheineen sekä lisäksi tukihenkilöt, omaishoitajat, omaishoidon sijaishoitajat sekä perhehoitajat. Tukihenkilöitä lasten ja nuorten asiakasohjauksessa on noin 25 henkilöä. (Lahden kaupunki 2016.)

Vammaispalveluiden tukihenkilötoiminta on vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaa, jota myönnetään hakemukseen perustuen. Perhe hakee

yleensä lapselleen tai nuorelleen tukihenkilöä vapaa-ajan tarpeisiin. Tukihenkilötoimintaa myönnetään lakiin perustuen, kehitysvammalain 1977/519 § 2 sekä vammaispalvelulain 1987/380 § 9 mukaisesti. Tukihenkilötoiminnan tavoitteena on itsenäistää lasta ja nuorta kodin ulkopuolisiin toimintoihin sekä mahdollistaa hänelle toiminnan ilman vanhempia kohti inklusiota. Toiminta ei saa aikaansaada riippuvuussuhdetta tuettavan ja tukihenkilön välille. Tukihenkilötoiminta ei ole ammatillista tukihenkilötoimintaa, jota esimerkiksi lastensuojelun kautta on mahdollista saada eikä se korvaa henkilökohtaista apua, joka on myös yksi vammaispalveluiden tärkeä tukimuoto, jonka myöntämiseksi on omat kriteerinsä. (Lahden kaupunki 2016.)

Tukihenkilötoimintaa haetaan vammaispalveluhakemuksella. Tämän jälkeen tehdään palvelutarpeen kartoitus, vammaispalvelusuunnitelma ja päätös asiasta. Tarvittaessa tehdään EHO, eli erityishuolto-ohjelma, joka tehdään kehitysvamma diagnoosin perusteella. Perhe etsii yleensä itse tukihenkilön tai joskus harvoin tukihenkilöehdokas ottaa yhteyttä ja kertoo halustaan päästä tukihenkilöksi. Tukihenkilön kanssa ei juurikaan olla muutoin tekemisissä kuin vain toimeksiantosopimusta tehdessä. Tällöin tukihenkilöä perehdytetään yleisellä tasolla tukihenkilötoimintaan. Tarkemman perehdytyksen lapsen tai nuoren asioihin tekee lapsi tai nuori itse sekä hänen perheensä. Lahden vammaispalvelussa on aikoinaan sovittu tällainen käytäntö. Tukihenkilö hankkii itse rikosrekisteriotteen, jonka hän esittää vammaispalvelun työntekijälle tapaamisessa tai myöhemmin sovittavana ajankohtana. Tukihenkilö maksaa itse rikosrekisteriotteen kulut. (Lahden kaupunki 2016.)

Tukihenkilölle maksettavat palkkiot olivat 31.12.2016 saakka vähintään 110 euroa kuukaudessa. Lisäksi maksettiin 35 euroa kuukaudessa kulkukorvausta, jos ei ollut erityisiä kuluja. Käyntejä tuli olla 3-4 kertaa kuukaudessa noin 2-3 tuntia kerrallaan. Enimmillään palkkio oli 160 euroa kuukaudessa, ja silloin maksettiin 35–60 euroa kulkukorvausta. Suurempi kulkukorvaus maksettiin, jos oli erityisiä kuluja ja jos käyntejä oli 10–12 kertaa kuukaudessa. 1.1.2017 alkaen uusille tukihenkilöille Päijät-Hämeen Hyvin-

vointikuntayhtymässä tukihenkilön palkkio on 70 euroa kuukaudessa ja kulukorvaus 35 euroa. Käynnit lasketaan tunneissa, ja tuo 70 euroa sisältää vähintään 8 tuntia ja enintään 15 tuntia tukihenkilötoimintaa. Tukihenkilö toimittaa kuukausittain raportin toteutuneista käynneistä tuettavan vammaispalvelutyöntekijälle. Raportin allekirjoittavat tukihenkilö sekä tuettava tai hänen huoltajansa. Palkkio ja kulukorvaus maksetaan automaattisesti toimeksiantosopimuksessa ilmoitetun ajan. Vammaispalvelun työntekijä toimittaa tukisuhteen alkaessa toimeksiantosopimuksesta kopion sekä tukihenkilön verokortin tilitoimistoon. (Lahden kaupunki 2016.)

2.2 Kehittämishankkeen tarkoitus ja tavoite

Kehittämishankkeen tarkoitus on kehittää vammaispalvelujen tukihenkilötoimintaa. Tämä tapahtuu tekemällä vertaiskehittämiskäynnit eri kohteisiin sekä osallistamalla tukihenkilöt mukaan toiminnan kehittämiseen järjestämällä heille teemailta, jossa haastattelun avulla kerätään tietoa kehitettävistä teemoista. Kehittämishankkeen tavoitteena on luoda uusi parannettu tukihenkilötoiminnan malli. Uusi malli sisältää tukihenkilötoiminnan uusitut ohjeistukset, lomakkeet sekä tukihenkilötoiminnan esitteen. Uusi malli sisältää lisäksi koulutussuunnitelman rungon. Mallia voi hyödyntää seutukunnallisesti.

Tukihenkilötoiminnan uusituilla ohjeilla sekä lomakkeilla pyritään yhdenmukaistamaan tukihenkilötoimintaa Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä. Tukihenkilötoiminnan esite kuvaa tuettavalle sekä tukihenkilölle mitä tukihenkilötoiminta on, kenelle toiminta on tarkoitettu ja miten toimintaan haudutaan. Koulutusrunko suunnitellaan tukihenkilöiden sekä vertaiskehittämiskäyntien pohjalta.

3 KEHITTÄMISHANKKEEN KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Vammaisuus

Maailman terveysjärjestö (WHO) määrittelee vammaisuuden haittoina, jotka ilmenevät ihmisen fysiologian, psykologian sekä anatomian eri alueilla poikkeavuuksina tai toiminnan vajavuuksina. Vamma tai haitta näillä osa-alueilla ei sinänsä merkitse toimintakyvyn rajoitusta, vaan haitta on si-
doksissa ympäristöön ja olosuhteisiin, asenteisiin sekä kulttuuriin. (Räty, 2010, 32.)

WHO määrittelee kehitysvammaisuuden tilaksi, missä henkinen kehitys ja -kyky ovat epätäydellisesti kehittyneet (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 16). Kehitysvamma diagnosoitetaan alle 18v- henkilöille. Diagnoosin kriteerit täyttyvät, jos älykkyyssosamäärä jää alle 70, kognitiiviset sekä sosiaaliset- ja käytännölliset taidot eivät ole ikätason mukaisia sekä sen, että vamma ilmenee kehitysiässä. Ongelmat ilmenevät vaikeutena oppia uusia asioita, vaikeutena hahmottaa ympäristöä sekä asioiden kokonaisuuksia, vaikeutena soveltaa aiemmin opittuja asioita uusiin tilanteisiin. (Arvio & Aaltonen 2012, 12–13.)

Maailmassa on yli miljardi ihmistä, joilla on jokin vamma. Heistä noin 200 miljoonalla on vamma joka vaikeuttaa arjen toimintoja ja osallisuuden mahdollisuuksia. Maailman terveysjärjestön WHO:n (2011) julkaiseman ensimmäisen vammaisraportin mukaan vammaiset henkilöt ovat muuta väestöä köyhempiä, heillä on alhaisempi koulutus ja heillä on liikkumisen ja tiedonsaannin ongelmia (Chan & Zoellick 2011, 5). Suomessa on arvioitu olevan noin 40 000 ihmistä, joilla on kehitysvamma (Vernerinet). Näiden lisäksi lukuisat muut vammat aiheuttavat ihmisten toimintakyvyn haittoja sairauksien tai onnettomuuksien seurauksena (Tilastokeskus 2013a).

Vammaisten henkilöiden oikeudet perustuvat kansainvälisesti YK:n eli yhdistyneiden kansakuntien vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaan yleissopimukseen. Sen ratifiointi eli täydellinen voimaantulo Suomessa kesti lähes kymmenen vuotta, ja se on ollut voimassa 10.6.2016 alkaen.

(Ihmisoikeusliitto 2016.) Kansallisesti vammaisten henkilöiden oikeudet turvataan Suomen perustuslaissa (1999/731), jonka mukaan jokaisella on oikeus saada välttämätön huolenpito sekä toimeentulo, jos ei sitä itse kykene hankkimaan (Suomen perustuslaki 1999, 19 §). Suomen perustuslain (1999/731) mukaisesti kaikki ovat yhdenvertaisia lain edessä ja myös lasta täytyy kuulla hänen ikätasonsa mukaisesti, häntä itseään koskevissa asioissa (Suomen perustuslaki 1999, 6 §).

Vammaispalvelulain 2 §:n mukaan vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Laissa ei ole suljettu mitään vammaisryhmää lain soveltamisen ulkopuolelle. Laissa ei ole myöskään ikään perustuvia rajoituksia. (Räty, 2010, 33.) Vaikeavammaisuuden arviointi ei voi perustua pelkästään terveydenhuoltohenkilöstön arviointiin. Vaikeavammaisuuden arvioinnissa otetaan huomioon terveydenhuollon sekä sosiaalihuollon suorittama arviointi ja hakijan oma näkemys. Terveydenhuollon arvioinnissa otetaan huomioon sairauden tai vamman tarkka kuvaus sekä näiden aiheuttamat toiminnalliset rajoitukset henkilön kyvystä selviytyä jokapäiväiseen elämään liittyvistä toiminnoista. Terveydenhuolto arvioi myös henkilön selviytymistä laitoshuollon ulkopuolella. Lisäksi terveydenhuolto arvioi toiminnallisten esteiden pysyvyyden sekä sairauden tai vamman keston. (Räty 2010, 32–37.)

Sosiaalihuollon viranomaisen arviointi painottuu lähinnä henkilön olosuhdeselvityksiin sekä selvityksiin siitä, miten määritellään ”kohtuullisuus”, ”erityisyys” tai ”runsaus”. Näitä ovat henkilön asumisympäristö, perhetilanne, tavanomaisesta elämästä suoriutuminen, muut yksilölliset tekijät, taloudellisessa tuessa kustannusten kohtuullisuus, tarpeellisuus ja realistsuus. Lisäksi arvioidaan selviytymistä laitoshuollon ulkopuolella sekä miten voidaan palveluilla ja tukitoimilla edistää lain toteutumista. Vammaisen tai vaikeavammaisen määrittely tapahtuu aina yksilöllisesti. Henkilön tulee olla vammaisen tai vaikeavammaisen suhteessa henkilön olosuhteisiin, elinympäristöön sekä haettavaan tukitoimeen tai palveluun. Järjestämisvastuussa oleva kunta ei pysty yleisohjeillaan määrittelemään sitä keitä

yleensä pidetään vaikeavammaisena tai vammaisena henkilönä. (Räty 2010, 37.)

Vammaisuuden perusteella myönnettävien palveluiden tarkoitus on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden haittoja ja esteitä. Kunnalla on vastuu palveluiden ja tukitoimien järjestämisestä, ja ne on järjestettävä sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisina kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Tämän lain mukaisia palveluja ja tukitoimia järjestettäessä on otettava huomioon asiakkaan yksilöllinen avun tarve. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380 3 §.)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519) säättää erityishuollon antamisesta henkilölle jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vammauksen vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluksia. Erityishuollon tarkoituksena on edistää 1 momentissa tarkoitetun henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista, hänen omintakeista toimeentuloaan ja sopeutumistaan yhteiskuntaan sekä turvata hänen tarvitsemansa hoito ja muu huolenpito. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519 1 § mom. 1.) Vaikka on säädetty lakeja vammaisten henkilöiden turvaksi, tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteutuminen on kuitenkin vielä puutteellista. Vammaisten syrjinnästä vain murto-osa tulee tilastoihin, etenkin vammaisilla lapsilla ja naisilla on suuri riski joutua hyväksikäytön tai muun rikoksen uhriksi. (Tilastokeskus 2013b.)

3.2 Tukihenkilö

Korhosen (2005) mukaan tukihenkilönä toimiminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja tukihenkilö on mukana toiminnassa omana itsenään. Hänellä ei ole ammatillista roolia. Toiminta tapahtuu vapaa-ajalla ja lisäksi se on omaehtoista. Vapaaehtoinen tukihenkilö täydentää sosiaalialan ammatillista tukihenkilötoimintaa. (Korhonen 2005,8-9.)

Tukihenkilönä voi toimia täysi-ikäinen henkilö, jonka elämäntilanne mahdollistaa toisen ihmisen tukemisen (Syrjänen, 2010, 12). Tukihenkilö osallistuu yleensä tukihenkilötoimintaan epäitsekkäästä halusta auttaa. Auttamisen halu voi lähteä lähimmäisen rakkaudesta sekä itsensä tärkeäksi kokemisen halusta. Tukihenkilö voi myös poistaa tukihenkilötoiminnalla omaa yksinäisyyttään. Tukihenkilö voi myös vanhasta tottumuksesta toimia tukihenkilönä, hänellä voi olla ammatillinen tausta, jonka perusteella hän on tottunut kuuntelemaan ja olemaan ihmisten lähellä. Hänellä voi olla myös taustalla halu oppia ja kasvaa ihmisenä. Tukihenkilö voi ensin sitoutua toimintaan näennäisin syin, mutta ajan kanssa toiminnasta tulee osa elämää. (Lahtinen 2004,18–27.)

Utin (2008,3–5,84) mukaan tukihenkilön tulee olla motivoitunut ja sitoutunut toimintaan. Jotta tukihenkilö kykenee toimimaan tukihenkilönä, hänellä pitää olla usko omaan itseen ja tekemiseensä sekä halu auttaa toista ihmistä, joka on tukihenkilönä toimimisen peruslähtökohta. Nymanin (1999,42) mukaan tukihenkilöllä on tärkeämpi merkitys vammaisen lapsen nuoren elämässä, kuin yleensä arvataankaan. Tukihenkilö tukee lasta tai nuorta luomaan sosiaalista integraatiota yhteiskunnan erilaisiin toimintoihin, ja joiden avulla muilla ihmisillä on myös mahdollisuus kohdata vammaisen ihminen.

Tukihenkilönä toimiessa tulee ennen pitkää eteen myös eettisiä kysymyksiä. Lähtökohtaisesti tukihenkilö ei ole psykologi eikä terapeutti, vaan arkin rinnalla kulkija. Tuettavan ja hänen perheen elämän tapa voi olla hyvin erilainen kuin tukihenkilön, ja eteen tulee tilanteita jolloin tukihenkilön tekisi mieli puuttua tuettavan tapaan toimia ja elää. Tukihenkilön täytyy kuitenkin muistaa olla puuttumatta liikaa tuettavan elämään. Tukihenkilön on hyvä itse määritellä ensin itselleen, mitä on hyvä elämä ja miten hyvin pystyy sietämään erilaisuutta. Tukihenkilön arvot ja elämäntapa eivät arvota tuettavan elämää, vaan tuettava ja hänen perheensä määrittelevät itse oman hyvän elämän ja siihen sisältyvät arvot. Arvojen muutokset tapahtuvat pitkällä aikavälillä vuorovaikutuksessa, jolloin muokataan kaikkien osapuolten näkemyksiä. (Lahtinen 2004, 15–16.)

Tukihenkilöiden tukeminen on tärkeää, koska pidemmässä tukisuhteessa tulee eteen asioita, joita täytyy päästä jakamaan jonkun kanssa. Tukihenkilö tarvitsee työnohjausta ja keskusteluja, jotta hän saa vahvistusta ja tukea pitääkseen rajat ja pysyäkseen säännöissä. Tuettavalle on vaikea sanoa ei, kun tukihenkilön ja tuettavan välit ovat tulleet läheiseksi. Tukihenkilö tarvitsee vahvistusta järkipäraseen toimintaan, koska tunnesyistä voisi muutoin olla aina käytettävissä ilman rajoja. Tukihenkilön avuksi tarvitaan henkilöitä, jotka rajaavat toimintaa ja asettavat toiminnalle säännöt. (Lahti-nen 2004, 49.)

3.3 Tukihenkilötoiminta

Tukihenkilötoiminta on vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaa, jossa tukihenkilö toimii kanssaihminen sekä elinympäristön hyväksi. Tukihenkilötoiminnan tavoitteena on vaikuttaa myönteisesti henkilön elämään, edistää tervettä kasvua sekä ennaltaehkäistä vaikeuksia. Taustalla on aina jokin organisaatio, joka ohjaa ja koordinoi toimintaa. Taustaorganisaatio asettaa toiminnalle tavoitteet joiden suuntaisesti tukihenkilön ja tuettavan tulee toimia. Tukihenkilötoiminta ei korvaa ammatillista tukihenkilötoimintaa, vaan on sosiaalialan ammatillista työtä tukevaa ja täydentävää toimintaa. Tukihenkilötoimintaa järjestävät kunnat sekä monet erilaiset sosiaali- ja terveysalan järjestöt. Tukihenkilötoiminnalla on suuri yhteiskunnallinen merkitys auttamisjärjestelmässä. (Korhonen 2005, 8.) Kuviossa 5 on esitetty tukihenkilötoiminnan auttamisjärjestelmä.



KUVIO 5. Tukihenkilötoiminnan yhteiskunnallinen auttamisjärjestelmä (Korhonen 2005, 8)

Yhteiskunnallinen auttamisjärjestelmä koostuu monesta eri vaihtoehdosta. Ensisijainen vaihtoehto on ihmisen henkilökohtainen verkosto, johon kuuluvat hänelle läheiset henkilöt kuten perhe, suku, ystävät ja naapurit. Toissijainen vaihtoehto on viranomaisverkosto, johon kuuluvat sosiaali- ja terveyspalveluiden eri sektorit. Tätä kautta ihminen voi hakea ja saada monenlaista julkista ammatillista tukea. Julkisen sektorin palveluiden merkitys korostuu kaupungistumisen ja yksilöllistyneen elämäntavan myötä. Lisäksi vapaaehtoistoimintaa järjestävät eri järjestöt ja yhdistykset, jotka sijoittuvat palveluineen julkisen sektorin ja ihmisen henkilökohtaisen verkoston väliin. (Korhonen 2005, 7-9.)

Suomessa tukihenkilötoiminnan eräinä pioneereina ovat toimineet lastensuojelun sosiaalityö, Kehitysvammaisten Tukiliitto ry sekä Suomen Mielen-terveysseura. Lastensuojelulain perusteella 1930 -luvulla määriteltiin suojeluvalvontajärjestelmä, joka takasi lapselle tai nuorelle vapaaehtoisen suojeluvalvojan. Suojeluvalvojan tehtävänä oli valvoa lapsen ja nuoren käyttäytymistä sekä elinoloja, tarvittaessa rajata ja ohjata häntä. Suojeluvalvonnan korvasi 1970-luvulla tukihenkilötoiminta. Uusi lastensuojelulaki vuonna 1983 vahvisti tukihenkilötoiminnan asemaa, jolloin tukihenkilö- ja tukiperhetoiminta määriteltiin lastensuojelun avohuollon tukitoimiksi (Lastensuojelulaki 13 §). Sittemmin lastensuojelulain mukaista tukihenkilötoimintaa järjestetään avohuollon lisäksi myös sijaishuollon sekä jälkihuollon asiakkaille (Korhonen 2005, 11). Suomen Mielen-terveysseura aloitti 1980-luvun alussa kokeiluprojektina tukihenkilötoiminnan. Projektin tarkoituksena oli selvittää tukihenkilöille sopivat tehtävät mielen-terveystyössä sekä kehittää tukihenkilöiden valintakriteerit ja koulutus sekä työnohjausmallit. (Lahtinen 2003, 14.)

Kehitysvammaisten Tukiliitto aloitti tukihenkilöprojektin vuonna 1992, jossa pyrittiin vastaamaan toiminnallisesti kehitysvammaisten ihmisten tarpeisiin saada ystäviä vammattomista ihmisistä sekä lievittää yksinäisyyttä osallistamalla mukaan harrastuksiin. Toiminnalla haluttiin integroida kehitysvammaiset ihmiset lähiyhteisöön, osallistumaan samoihin toimintoihin kuin muutkin ei vammattomat ihmiset. Tukihenkilöprojekti sai alkunsa Suomen itsenäisyyden 75 -vuosijuhla vuonna sosiaali- ja terveysjärjestöjen halusta

kiinnittää huomiota erityisesti vaikeassa sosiaalisessa asemassa olevien elämäntilanteen parantamiseen aloittamalla tukihenkilöprojektin. Hanketta koordinoi Sosiaalityön Keskusliitto. Raha-automaattiyhdistys rahoitti projektia, ja se käynnistyi vuonna 1992. Projektin nimi oli ”pois sivuraiteilta – yhdessä eteenpäin”. Projektin tuloksena paikalliset kehitysvammaisten tukiyhdistykset kehittivät koulutusta tukihenkilöille ja projektin aikana koulutettiin noin tuhat tukihenkilöä. Projekti toi tukihenkilötoimintaa näkyväksi ja lisäsi kuntien kiinnostusta kehittää sekä liittää tukihenkilötoiminta osaksi vammaisten henkilöiden palvelusuunnitelmaa. Osa kunnista panostivat tukihenkilötoiminnan koulutukseen, työnohjauksen ja resurssien järjestämiseen yhteistyössä Kehitysvammaisten Tukiliiton kanssa. Muutama sosiaalialan oppilaitos otti tukihenkilökoulutuksen opetussuunnitelmiinsa. Kouluissa eri vuosikurssin opiskelijat voivat toimia kummiluokkina palvelukodeissa sekä kotona asuville henkilöille. (Nyman 1999, 39–40.)

Vammaispalveluiden tukihenkilötoiminnasta ei juurikaan ole tutkimuksia. Pääosin tutkimukset ovat lastensuojelun näkökulmasta tehtyjä. Kehitysvammaisten tukiliitto, aloitti v. 1992 hankkeen ”Tukihenkilötoiminta-tie elämänlaatuun”. Hankkeella haluttiin tukea kehitysvammaisten ihmisten osallistumista ja liittymistä lähiyhteisöön; liikkumaan, harrastamaan, näkymään ja kokemaan siellä, missä muutkin ihmiset ovat. Tutkimuksessa etsitään näkökulmia tukihenkilötoimintaan; millainen rooli tukihenkilöllä on tuettavalle ja päinvastoin sekä mikä on koulutuksen merkitys tukihenkilön toimintavalmiuksien lisääjänä. Tukihenkilöhankkeessa käsiteltiin myös tukihenkilöiden omia mietteitä tukisuhteesta. (Nyman 1999, 8.)

Tukihenkilötoiminnan merkityksen kasvuun vaikuttavia tekijöitä Nymanin (1999, 2) mukaan ovat integraatio- ja inklusiiokehitys, joka varmistaa vammaisen henkilön osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisena jäsenenä muiden kanssa. Lisäksi tulee ottaa huomioon vamman henkilölle aiheuttamat fyysiset ja psyykkiset toiminnalliset haasteet. Tukihenkilötoiminnan avulla tuetaan perheen jaksamista arjessa siten, että vammaisen henkilö kykenee osallistumaan perheen ulkopuolisiin harrastuksiin itsenäisesti tukihenkilön avulla. Tukihenkilötoiminnan avulla voidaan turvata henkilön

yksilöllinen palvelutarpeen mukainen toiminta. Tukihenkilötoiminta lisää vammaisen henkilön hyvinvointia ja elämänlaatua.

Martinin (2016) väitöskirjan mukaan monivammaisilla nuorilla henkilöillä on liian vähän ikäisiään ystävyyssuhteita, koska useimmat ihmiskontaktit tapahtuvat aikuisten kanssa. Vammaisuus vaikeuttaa monivammaisen nuoren persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin kehittymistä. Vammaiset nuoret ovat kuitenkin tutkimuksen mukaan omaan elämäänsä ja sen kulkuun pääosin tyytyväisiä. Yli puolet tutkimuksessa mukana olleista nuorista olivat kuitenkin tyytymättömiä palveluiden saatavuuteen sekä vammaisille henkilöille tarjolla oleviin harrastusmahdollisuuksiin, jotka olivat heidän mielestä puutteelliset. Mahdollistamalla nuoria mukaan kiinnostavaan vapaa-ajan toimintaan, tuetaan heidän minä -kehitystä ja vuorovaikutustaitoja sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia. Palveluita tulee siis olla helposti saatavilla ja ympäristön esteettömyyteen tulee kiinnittää huomiota. Koulutukseen ja työelämään sekä vapaa-ajan toimintaan tulee vammaisella henkilöllä olla mahdollisuus osallistua tasavertaisesti muiden ihmisten kanssa. (Martin 2016, 6, 7, 126, 128.)

Utti (2008, 84–95) on tutkinut pro - gradu -tutkielmassaan vapaaehtoistyöntekijän sitoutumista lastensuojelun tukihenkilötoimintaan, tukihenkilön näkökulmasta. Tukihenkilön näkökulmasta tärkein motiivi toimia tukihenkilönä on halu auttaa ja sitoutua tuettavaan, eikä varsinkaan tukisuhteen alussa niinkään itse tukihenkilötoimintaan tai tukihenkilötoimintaa järjestävään organisaatioon.

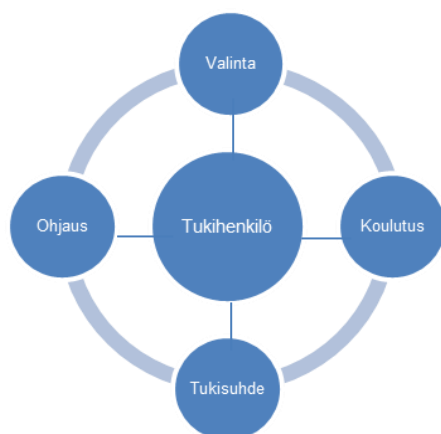
Tuomikanta (2009, 41, 44, 54–56) on tutkinut pro - gradu -tutkielmassaan tukihenkilötoimintaa lastensuojelun avohuollon tukitoimena. Tutkielman tavoite oli saatujen tietojen perusteella kehittää tukihenkilötoimintaa. Hän tarkasteli sekä ammatillista- että ei-ammatillista tukihenkilötoimintaa. Hänen mielestä tukihenkilötoiminnassa on oleellista erottaa nämä toiminnot toisistaan. Ammatillista tukihenkilötoimintaa käytetään lastensuojelussa haastavissa perhetilanteissa, kun taas ei-ammatillinen tukihenkilötoiminta on ennaltaehkäisevää ja lasta tai nuorta tukevaa toimintaa. Lisäksi hänen

tutkimuksessaan ilmeni, että kaikille tukihenkilöä tarvitseville ei löydy tukihenkilöä. Ratkaisuksi hän esittää joissakin kunnissa jo hyvin toimivien tukihenkilöpankkien perustamista, ja joka toimisi vapaaehtoistyön voimin, koska sosiaalityöntekijöillä ei ole resursseja tukihenkilöiden välitystoiminnan ylläpitämiseen.

Varsinais-Suomen Lastensuojelujärjestöt ry:n Tuexi -hankkeen tiimoilta vuonna 2009 on kehitetty vapaaehtoistyöhön perustuvaa tukihenkilötoimintaa lapsille, nuorille sekä lapsiperheille. Lastensuojelujärjestöt perustivat kehittämistyöryhmän edistämään järjestöjen tukihenkilötoiminnan laatuja ja tuottamaan järjestöjen tukihenkilötoiminnalle yhteinen laatujärjestelmä. Työryhmän toiminnan tuloksena syntyi Tukihenkilötoiminnan laatu-käsikirja (2010) Tuexi. Toiminta on jalkautunut mm. Turussa sijaitsevaan Mannerheimin lastensuojeluliiton käyttämäksi tukihenkilötoiminnan malliksi. (Syrjänen 2010, 5.)

Lahtinen (2014, 7,48–49) on kehittänyt ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössään Porin Perusturvan vammaispalveluissa tukihenkilötoimintamallin vammaispalveluiden työntekijöille työvälineeksi. Tavoitteena oli luoda tukihenkilötoiminnan uusi toimintaohje sekä kuvata palveluprosessi. (Lahtinen, 2014, 7,48–49).

Syrjäsen (2010) mukaan tukihenkilötoiminnan kehittämisessä on tärkeää saada tukihenkilötoiminnan ydinprosessit kuvattua, jotta saadaan toiminta näkyväksi. Kun toiminta on näkyvää, voidaan kehittämistarpeet tunnistaa paremmin. (Syrjänen 2010,10.) Kuviossa 6 on esitetty tukihenkilötoiminnan ydinprosessit.



KUVIO 6. Tukihenkilötoiminnan ydinprosessit (Syrjänen 2010)

Tukihenkilötoiminnan ydinprosessit koostuvat tukihenkilöstä, rekrytoinnista ja valinnasta, koulutuksesta, tukisuhteesta ja ohjauksesta. Rekrytoinnin tarkoituksena on herättää kiinnostusta tukihenkilötoimintaa kohtaan ja sitä kautta tukihenkilötoiminnasta kiinnostuneet henkilöt voivat ottaa yhteyttä järjestäjätahoon ja sopia haastatteluaian. Haastattelussa käsitellään tukihenkilön motiivit ja voimavarat, aikaisemmat kokemukset tukityöstä, ajankäyttö sekä jaksaminen, vuorovaikutustaidot, harrastukset, päihteet sekä terveys. Tavoitteena on löytää luotettava ja turvallinen tukihenkilö joka kykenee sitoutumaan ja on motivoitunut toimintaan. Haastattelun jälkeen järjestäjätaho tekee arvioinnin, jonka perusteella hyväksyy tai sitten ei hyväksy ehdokasta tukihenkilökoulutukseen. (Syrjänen 2010, 12.)

Korhosen (2005, 18) mukaan tukihenkilön valinnassa on tärkeää, että tukihenkilöiksi valitaan henkilöitä, joilla on aito kiinnostus ja halu tukea toista ihmistä. Tukihenkilön tärkein työväline on oma persoona, ja sen vuoksi onkin tärkeää, että tukihenkilön oma elämäntilanne ja ihmissuhteet ovat kunnossa, jotta jää riittävästi voimavaroja tukemista varten. Tukihenkilön tulee kyetä sitoutumaan toimintaan ja hänellä tulee olla hyvät yhteistyötaidot. Myös Utin (2008, 85–97) mukaan paras tapa sitouttaa ja motivoida tukihenkilöitä toimimaan tehtävässään on järjestää koulutusta, jonka avulla tukihenkilö kiinnittyy tukihenkilötoimintaa järjestävään organisaatioon, ja

siellä toimivaan työntekijään. Syrjäsen (2010,8) mukaan tukihenkilötoiminnan arvot perustuvat vapaaehtoisuuteen, avoimuuteen, arvostukseen, vastavuoroisuuteen sekä luottamukseen ja iloon.

Tukihenkilötoiminta alkaa siitä, kun tukihenkilöä etsivä ottaa yhteyttä ja tekee tukipyynnön tai tukihenkilöhakemuksen. Jos hakija soveltuu tuettavaksi tai on oikeutettu tukihenkilöpalveluun, aletaan valmistella sopivan tukihenkilön etsintää. Tukihenkilön löydettyä sovitaan aloituspalaverin ajankohta, jolloin tehdään tukihenkilösopimus tukihenkilön, tuettavan ja hänen perheensä sekä sosiaalitoimen kanssa. Sopimuksenteon jälkeen alkaa tukihenkilön ja tuettavan tapaamiset. Tapaamisista tehdään raportti. Tukisuhteen etenemistä ja tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan seurantalavereissa. Toiminnan päätyttyä pidetään päätöspalaveri, jolloin annetaan arviointia toiminnasta. (Syrjänen 2010, 18, Korhonen 2005, 25.)

Tukihenkilölle maksettava palkkio vaihtelee eri kunnittain, ja se on veronalaista tuloa. Lisäksi tukihenkilölle korvataan toiminnasta johtuvat kulut, joita ovat esimerkiksi harrastus- ja matkakuluja, liput elokuvaan tai urheilutapahtumiin. Kulukorvaus on verotonta, jos on osoittaa kuiteilla todelliset kulut. Joissakin kunnissa ei makseta palkkiota, mutta korvataan kulut. Tukitoiminnasta tukihenkilö tekee raportin, ja jonka perusteella hänelle maksetaan palkkio ja kulukorvaus. Raportti palautetaan 1-3 kuukauden välein. Tukihenkilön vastuuvakuutuskäytännöt vaihtelevat kunnittain. Pääsääntö on kuitenkin, että jos kunta ei ole järjestänyt tukihenkilöille vakuutusturvaa, joutuu kunta joka tapauksessa korvaamaan tukihenkilön aiheuttamat vahingot, vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n mukaisesti. Tukihenkilön kantaa itse ottaa koti- ja vapaa-ajan tapaturmavakuutus, joka korvaa tukisuhteessa tapahtuvat tapaturmat sekä tuettavalle että jollekin kolmannelle osapuolelle. (Korhonen 2005, 25.)

Tukisuhteen tulee olla Lahtisen (2004, 38–39,48) mukaan pidempiaikainen, jotta siitä tulee turvallinen, jolloin tukihenkilö pystyy tulkitsemaan tuettavan tilanteita ja tunteita. Tällöin on tukihenkilön koulutus ja työnohjaus

tärkeää, jotta asia ei herätä ahdistusta ja epätietoisuutta, miten pitäisi toimia. Vammaisella tuettavalla saattaa olla myös pulmia oman perheen kanssa. Liika huolehtiminen tai perheen mustasukkaisuus tukihenkilöä kohtaan voi olla todellista. Tukityön tukeminen vaikeissa tilanteissa tapahtuu vammaispalveluiden toimesta. Myös alaikäisen perhe on suuressa roolissa, kun tukisuhdetoimintaa toteutetaan ja sen pulmia ratkotaan. Tukisuhdetoiminnalla on myös kasvatuksellinen rooli. Tukihenkilö on rinnalla kuljija, jonka teot ja puheet vaikuttavat tuettavaan tahtomatta, mutta sen avulla voidaan myös tietoisesti vaikuttaa tuettavan kasvuun ja kehitykseen sekä osallisuuteen yhteiskunnan eri toimintoihin.

Tukihenkilön ohjaus koostuu Syrjäsen (2010,22) mukaan toiminnanohjauksesta, tukisuhteen seurannasta, tiedottamisesta, täydennyskoulutuksesta ja kiittämisestä. Tukihenkilölle voidaan toteuttaa yksilöohjausta, ryhmäohjausta tai vertaistoimintaa. Ohjauksen tarkoitus on motivoida tukihenkilöä jaksamaan välillä raskaissakin tilanteissa. Tukihenkilöllä on oikeus Korhosen (2005, 67–68) mukaan saada tausta organisaatioltaan tukea selviytyäkseen tärkeästä tehtävästään. Tuen muodot vaihtelevat riippuen siitä, mikä taho toimintaa järjestää. Tukihenkilöllä tulee olla oikeus ottaa yhteyttä aina tarvittaessa taustaorganisaation yhteyshenkilöön. Yhteyshenkilön kanssa tukihenkilö voi keskustella mieltä painavista asioista avoimesti ja luottamuksellisesti.

Lahtisen (2004,31, 42–43) mukaan koulutuksen tavoitteina ovat tukihenkilön valmentaminen kohtaamaan haastavia tilanteita ja miten niitä ratkaistaan. Koulutus tähtää myös tukihenkilön identiteetin vahvistamiseen, mutta kuitenkin niin, että tukihenkilö säilyttää spontaanin tavan olla ja tukea toista ihmistä. Koulutuksen avulla ei ole tarkoitus rajata tai laittaa tukihenkilöä tiettyyn muottiin, vaan vahvistaa hänen omaa persoonaa kestäämään tukihenkilötoiminnan paineita. Tukihenkilön koulutuksen painopiste on itsetuntemuksen lisäämisessä, vuorovaikutustaitojen kehittämisessä sekä siihen alueeseen perehtymisellä, jonka tuettava tuo tullessaan tukisuhteesseen. Koulutuksessa on myös otettava esille erilaiset kriisitilanteet ja niissä toimiminen, henkinen yhteys tuettavaan ja miten se luodaan.

Syrjäsen (2010,14) mukaan tukihenkilön koulutus on osa tukihenkilön valinta- ja valmennusprosessia. Koulutus voidaan toteuttaa ryhmä- ja parityöskentelynä. Koulutus sisältää asiantuntija- ja tukihenkilöiden vierailuja, monipuolisia vuorovaikutuksellisia ja toiminnallisia tehtäviä. Toiminnalliset tehtävät ovat käytännönläheisiä ja niissä pyritään käyttämään käytännön esimerkkejä. Tämä ns. peruskoulutus on vielä harkinta-aikaa tukihenkilölle sekä ohjaajalle, joka arvioi samalla soveltuvuutta tukihenkilöksi. Koulutus aloitetaan orientaatiolla, jossa koulutuksen ohjelma laaditaan. Koulutukseen valmistetaan materiaalit, joita koulutuksen aikana käytetään. Koulutuksen aikana käsitellään vaitiolositoumus. Koulutuksen aikana ja sen lopussa tehdään arviointia, onko ehdokas sovelias tukihenkilöksi. Koulutuksen jälkeen ehdokas saa koulutuksesta todistuksen ja ohjaaja saa palautteen koulutuksen järjestämisestä. Tämän jälkeen sovelias tukihenkilö täyttää perustietolomakkeen, jolla hän ilmoittautuu tukihenkilöksi.

Tukihenkilön vaikeimpia tilanteita ovat ne, kun tuettavana on henkilö joka ei ymmärrä itse tekojaan ja toimiaan. Tuettava on joko alaikäinen tai sitten vamman vuoksi estynyt ajattelemasta loogisesti tekojaan ja niiden seurauksia. Näissä tilanteissa tukihenkilö joutuu miettimään, kuinka paljon hän on vastuussa tuettavasta ja tuettavan tekemisistä. Koulutuksella ja työnohjauksella sekä kokemuksella tukihenkilö saa varmuutta kohdata tällaisetkin tilanteet ja hän oppii ymmärtämään, että kaikkia tekoja ei tukihenkilö pysty etukäteen arvaamaan ja estämään, ja tuettavan teot voivat johtaa joskus myös harkitsemattomiin ratkaisuihin. (Lahtinen 2004,16–17.)

Ryhmämuotoisessa työnohjauksessa tukihenkilöillä on mahdollisuus saada vastauksia omiin kysymyksiin sekä siellä voi tavata toisia tukihenkilöitä. Ryhmän tärkein tavoite on saada tukihenkilöt kertomaan tunteistaan, kuuntelemaan itseään. Ryhmässä voi saada tukea omille ajatuksille. Ryhmän pitää olla kiinteä ja turvallinen, jotta siellä voi vapaasti tuoda omia ajatuksia yhteiseen käsittelyyn. Ryhmä ei voi olla liian iso, jotta sen keskeinen kommunikointi ei häiriinny ja ryhmäläisten vaihtuminen kesken ryhmän toimintakautta ei ole suositeltavaa. Vieraat jäsenet estävät vapaata ilmaisua. Muutama uusi jäsen ei haittaa, mutta ryhmä ei voi olla joka kerta erilainen. (Lahtinen 2004,67–69.) Hämäläisen ja Nivalan (2008, 160–161) mukaan

ihminen osallistuessaan aktiivisena jäsenenä yhteisössä, voi muuttaa yhteiskunnassa ja kulttuurissa vallitsevia käytäntöjä yhdessä muiden ryhmässä olevien kanssa. Ryhmän yhteistoiminta vahvistaa osallistujan itsetuottamusta, vertaisryhmä toimii kasvattajana sekä edistää uuden oppimista sekä positiivista ilmapiiriä.

Osallistavan toiminnan perusideana on hyödyntää ihmisten kokemusta ja viisautta. Ihmiset kokevat asiat eri tavoin, eikä yhdellä toimijalla voi olla ainoastaan optimaalista käsitystä ja ajatusta siitä, miten jonkin asian suhteen toimitaan. Ihmisten osallistaminen toiminnan kehittämiseen sitouttaa heitä toimintaan. Osallistaminen ei tapahdu ylhäältä alas, eikä alhaalta ylös vaan vertikaalisesti ja horisontaalisesti. Osallistaminen tapahtuu vuorovaikutuksessa, keskustellen ja pohtien. (Valtiokonttori 2009, 26 - 27.)

Ryhmätoiminnassa ja tukihenkilökoulutuksessa voidaan käyttää erilaisia toiminnallisia menetelmiä koulutuksen sisällössä. Luovilla menetelmillä voidaan esimerkiksi käsitellä tukihenkilötoiminnassa esille nousevia haastavia tilanteita. Koulutuksissa voidaan käyttää sosiodraama- sekä roolinvaihtomenetelmiä, joiden tarkoitus on tuoda toisen henkilön näkemystä itselle tutuksi. (Lahtinen 2004, 74-76.)

4 KEHITTÄMIS- JA AINEISTONKERUUMENETELMÄT

4.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen historia ulottuu 1920–1940 -luvuille, jolloin menetelmän pioneerit John Dewey ja Kurt Lewin kehittivät menetelmää lapsikeskeisen kasvatusalan piirissä. He osallistivat opiskelijoitaan mukaan käyttämään ongelmanratkaisuun erilaisia projektimetodeja. (Metsämuuronen 2006, 103.) Toimintatutkimuksen tarkoitus on kehittää uusia tai parempia ratkaisuja käytäntöön, luoda uutta tietoa ja ymmärrystä sekä ratkaista ongelmia. Toimintatutkimus on kiinnostunut siitä, miten asioiden pitäisi olla, ei pelkästään, miten asiat ovat. Olennaista on, että ihmiset ovat aktiivisesti mukana toiminnan kehittämisessä. Toimintatutkimuksellisessa kehittämisessä käytetään yleensä monia erilaisia menetelmiä, varsinkin sellaisia, jotka mahdollistavat ihmisten aktiivisen osallistumisen ja vuorovaikutuksen hyödyntämisen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 37, 58–59, Metsämuuronen 2006, 102.)

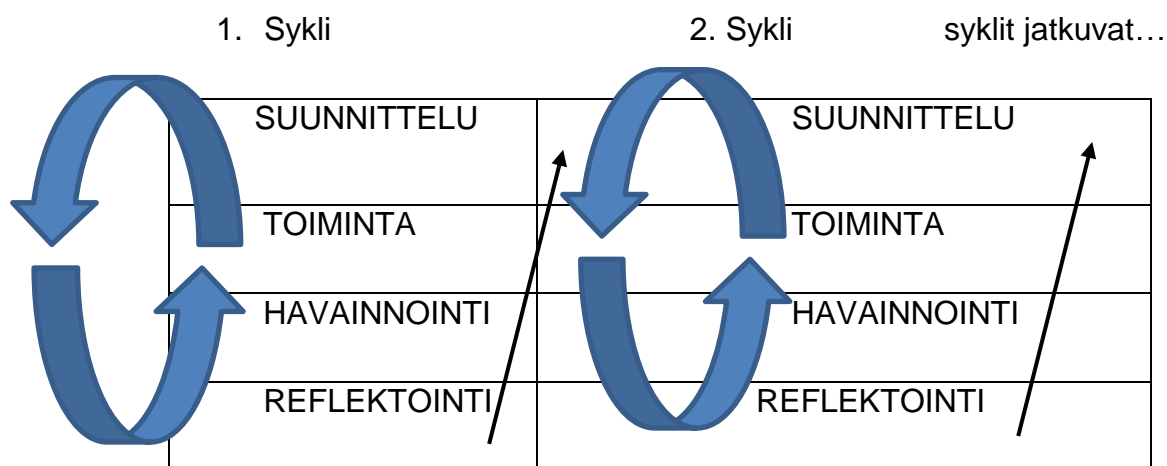
Osallistaminen on toimintatapa, jossa yhdistetään eri toimijoiden ideoita, osaamista, valmiuksia ja taitojen tehokasta hyödyntämistä yhteisesti sovitujen tavoitteiden toteuttamiseksi. Osallistamisen lähtökohtana on, että yhdessä saavutetaan paremmat tulokset, kuin yksin toimiessa. Toiminnan keskeinen periaate on avoimuus, joka nähdään tapana murtautua ulos suljetuista toimintamalleista kohti avoimia dialogisia vuorovaikutteisia toimintamalleja kohti. Osallistaminen on jatkuva monitahoinen vuoropuhelu eri toimijoiden kesken. (Auvinen & Liikka 2015, 5-7.)

Kanasen (2014) mukaan toimintatutkimuksessa voidaan käyttää sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusotteita, eikä se poissulje muita tutkimusotteita, tiedonkeruu- ja aineiston analyysimenetelmiä. Yksi tärkeä toimintatutkimuksen tarkoitus on voimaannuttaa ja valtauttaa siihen osallistuvat ihmiset, jotta he rohkeasti lähtisivät mukaan kehittämään asioita paremmiksi. Toimintatutkimukseen osallistuminen tarkoittaa, että myös kehittäjien omatkin kokemukset ovat osa aineistoa. Kehittäjät eivät etäännytä it-

seään kohteesta, vaan voivat käyttää raportoinnissa aktiivimuotoa ja ensimmäistä persoonaa. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2008, 19–21, Kananen 2014, 13, 29.)

Toimintatutkimuksen prosessin eteneminen voidaan hahmottaa jatkuvana syklinä, eli spiraalina. Syklit muodostavat jatkuvasti toisiaan seuraavia uusia kehiä, jossa syklin vaiheet vuorottelevat kehämäisesti. Uusi sykli voi alkaa prosessin eri vaiheista, jolloin syklin alkua on hankalaa paikantaa. (Toikko & Rantanen 2009, 66, Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2007, 78–79.)

Toimintatutkimuksen spiraalimalli etenee Toikon ja Rantasen (2009) mukaan seuraavasti: suunnittelu, toiminta, havainnointi, reflektointi ja uusi kehä. Kuviossa 7 on esitetty toimintatutkimuksen spiraalimalli.



KUVIO 7. Toimintatutkimuksen spiraalimalli (Toikko & Rantanen 2009, 66)

Kanasen (2014, 68) mukaan toimintatutkimuksen tekemisessä on tärkeää oivaltaa tutkijan rooli. Tutkijan on ryhmätilanteissa kyettävä toimimaan yhteistyössä erilaisten ihmisten kanssa. Johtamistaidot ovat tärkeitä ja ennen kaikkea itsensä johtaminen, koska on tunnettava itsensä ja toimintansa erilaisissa tilanteissa, jotta voi ennakoida omia reaktioita. Tutkijan on hyvä sietää erilaisuutta, ja hänen on osattava ottaa kaikki ryhmässä huomioon. Tärkeää on saada kaikkien osallistujien mielipiteet esille, myös ryhmän hiljaisten henkilöiden äänet. Tutkijan on osattava kannustaa ryhmätilanteessa ryhmäläisiä myös eriäviin mielipiteisiin ja perusteluihin.

Toimintatutkimuksen vetäjän tärkein ominaisuus liittyy vuorovaikutustaitoihin. Hänellä tulee olla kykyä kuunnella ja olla ”katalysaattorina” erilaisille asioille ryhmäläisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Ryhmänvetäjän tehtävänä on luoda luottamuksellinen ilmapiiri, jossa aktiivinen kuuntelu ja keskinäinen kunnioitus vallitsevat. Ryhmän jäsenet osallistuvat aktiivisesti toimintaan vasta sitten kun ilmapiiri on sille suotuista. (Kananen 2014, 68–70, Kantojärvi 2012, 35–40.)

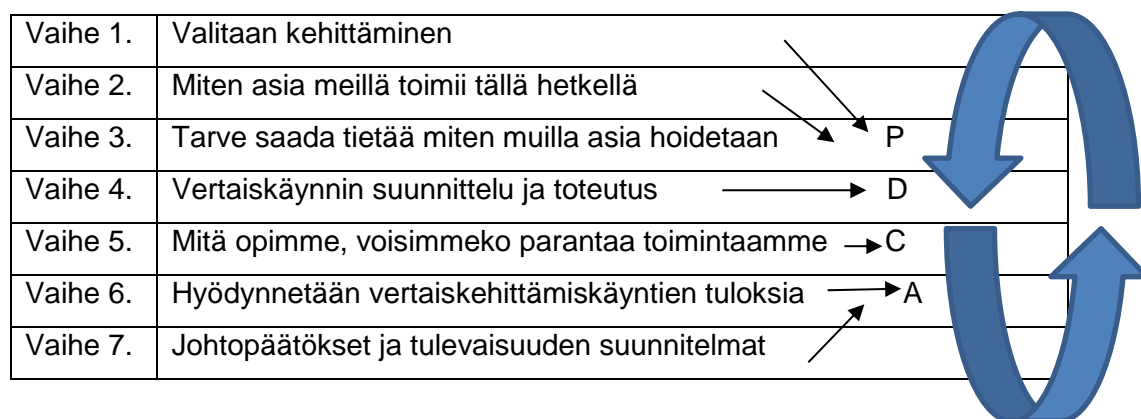
4.2 Benchmarking ja kehittävä vertaiskäynti

Englanninkielinen termi benchmarking voidaan määritellä ja ymmärtää eri tavoilla. Se tarkoittaa käsitteenä vertailujohtamista, vertailukehittämistä, poikittaisvertailua ja kumppanuusvertailua. Benchmarking on prosessi, jossa vertaillaan eri toimijoiden tapaa toimia ja sovelletaan toisen toimijan eri käytäntöjä omaan käyttöön. (Perälä, Junttila & Toljamo 2007, 12–13.)

Benchmarking tarkoituksena on etsiä huipputason organisaatio, jonka toimintatapaa vertailemalla pyritään löytämään ratkaisuja jotka auttavat vieämään omaa kehittämistoimintaa eteenpäin. Benchmarking ja kehittävä vertaiskäynti ovat samankaltaista toimintaa. Kehittävän vertaiskäynnin ja benchmarking eroavat toisistaan siinä, että kehittävässä vertaiskäynnissä ei etsitä arviointikumppania huippuosajasta, vaan vertaisesta toimijasta joka on kiinnostunut samanlaisten asioiden kehittämisestä. Keskeinen osa kehittävässä vertaiskäyntiä ovat vierailu- tai tutustumiskäynnit. (Hellstén, Outinen & Holma 2004, 12.) Kehittävä vertaiskäynti voidaan toteuttaa yksipuolisena käyntinä, jolloin toimintaansa kehittävä yksikkö vierailee vertaisorganisaatiossa. Kehittäminen tapahtuu vierailukäynnin tehneessä yksikössä, mutta vierailupaikka saa palautteen omasta toiminnastaan käynnin yhteydessä. (Hellsten ym. 2004, 22.) Kanasen (2014, 88) mukaan tarkkaan harjitut ja oikein valitut kysymykset ovat perusedellytys sille, että saa kerättyä juuri sen aineiston joka tarvitaan päästäkseen kehittämistehtävän tavoitteisiin.

Kehittävä vertaiskäynti tarkoittaa samaan ammattiryhmään kuuluvien, samanlaisten työyksiköiden tai samankaltaisten aiheiden parissa työskentelevien kesken tapahtuvaa työn kehittämistä. Kehittävään vertaiskäyntiin sisältyy itsearviointi, joka on tarpeellinen oman toiminnan tunnistamisessa. Vertaiskäynnin kohde on yleensä oman organisaation ulkopuolelta. Oman toiminnan näkyväksi tekeminen vertaisille on oleellinen asia vertaiskehittämisessä. (Hellstén ym. 2004, 5,12.)

Kehittävä vertaiskäynti noudattaa sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakesin palvelujen laaturyhmän laatimaa perusmallia, PDCA -sykliä, joka on 7 -vaiheinen toimintamalli laadun kehittämiseksi. (Hellstén ym. 2004,13.) Kuviossa 8 on esitetty PDCA – syklin eteneminen.



KUVIO 8. PDCA – sykli ja kehittävän vertaiskäynnin etenemisprosessi (Hellstén ym. 2004, 13, 17)

PDCA -syklin kirjaimet tarkoittavat englannin kielen sanoja Plan (suunnittele), Do (toteuta), Check (tarkista) ja Act (toimi). Kehittävän vertaiskäynnin edut ovat uusien oivallusten saaminen tutustumalla vertaiseen toimintaan. PDCA -malli on yksinkertainen toteuttaa ja se kannustaa kehittämään omaa työtä. Se tekee toiminnan näkyväksi ja auttaa verkostoitumisessa. Malli aktivoi parempaan toiminnan dokumentointiin ja tiedon keräämiseen. Ulkopuolisilta saatu palaute auttaa tunnistamaan omia ”sokeita pisteitä” omassa toiminnassa. (Hellsten ym. 20014, 13.)

4.3 Haastattelu ja analysointi

Haastattelu on yleinen menetelmä kehittämisen yhteydessä. Menetelmiä on useita erilaisia, joita voi yhdistää keskenään. Useimmiten nämä eri menetelmät tukevat toisiaan. (Vilkka 2005,101.) Haastattelu on tiedonkeruumenetelmänä ainutlaatuinen, koska siinä ollaan kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, joka nähdään subjektina, ja jonka mielipiteellä on merkitystä (Hirsjärvi & Hurme 1997,205).

Haastattelut eroavat toisistaan lähinnä siinä, miten kiinteästi kysymykset on etukäteen lyöty lukkoon ja missä määrin haastattelija on etukäteen jäsentänyt tilannetta. Vaikka eri haastattelunimikkeitä on vaikea erottaa toisistaan, on karkea jako kuitenkin olemassa. Strukturoitu haastattelu edustaa ns. formaalia haastattelua joka lähinnä tarkoittaa standardoitua lomakehaastattelua, missä on kysymykset ja väitteiden muoto ja esittämisjärjestys täysin etukäteen määrätty. (Hirsjärvi & Hurme 2001,43–44.) Strukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille vastaajille samat ja haastateltavat edustavat samaa yhtenäistä ryhmää (Metsämuuronen 2006,114). Lomakehaastattelu sopii parhaiten silloin kun halutaan kerätä faktatietoja ja haastattelija tietää etukäteen minkälaista tietoa hän haastateltavilta voi saada. Lomakehaastattelun haasteena on se, että jos vastausvaihtoehdot on laadittu enemmän haastattelijan kuin vastaajien maailmaa kuvaamaan, silloin saattaa vastauksia sijoittua enemmän kohtaan ”muu”, ja silloin valmiit kysymykset ja niiden vastaukset eivät anna riittävän kattavasti sitä tietoa mitä alun perin on lähdetty etsimään. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 43–44.)

Strukturoimaton haastattelu on Hirsjärven ja Hurmeen (2001) mukaan avoin haastattelu jota edustaa kliininen haastattelu, syvähaastattelu, asiakaskeskeinen haastattelu ja keskustelunomainen haastattelu. Näitä haastattelumenetelmiä käytetään esimerkiksi lääkäreiden, sosiaalityöntekijöiden ja psykologien sekä pappien ammateissa. Näiden haastattelujen tavoite on syventää haastateltavien vastauksia ja niiden pohjalta rakentaa haastattelun jatkoa. Keskustelunomaisesti vastaukset saavat aikaan uusia kysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2001,45.)

Puolistrukturoitu haastattelu sijoittuu strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välimaastoon. Sillä on monta nimeä, kuten lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto tai puolistandardoitu haastattelu. Käytetyin nimitys puolistrukturoidulle haastattelulle on teemahaastattelu. Teemahaastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin keskustellen ja se etenee teemojen avulla. Teemahaastattelu on lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua. Teemahaastattelu ei sijoitu laadulliseen eikä määrälliseen tutkimusotteeseen. Sen ei tarvitse myöskään olla kovin syvällinen eikä sille ole tarpeen monet haastattelukerrat. Pääasia teemahaastattelussa on, että siinä tulee haastateltavan ääni kuuluviin. Teemahaastattelussa kaikille haastateltaville teema on sama, mutta muutoin siitä puuttuu strukturoidun lomakehaastattelun kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Yleisin haastattelumenetelmä on täsmäryhmähaastattelu, ja siinä ryhmällä on tarkoin mietitty tavoite ja se on etukäteen ilmoitettu ryhmän jäsenille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48.)

Tämän kehittämistehtävän aineisto analysoitiin teemoittelun avulla. Kehittävän vertaiskäynnin- ja ryhmähaastattelun aineisto luettiin ja kuunneltiin läpi ja sen jälkeen kirjoitettiin auki sanasta sanaan eli litteroitiin. Litterointivaiheessa teimme jo alustavaa analyysia keräämästämme aineistosta. Etsimme kehittämisehdotuksia, jotka kirjasimme heti ylös, jotta muistamme ne myöhemmin. Luimme ja kuuntelimme aineiston monta kertaa läpi. Jaotelimme saadun aineiston kysymysten mukaisesti, jotta pystyimme hahmottamaan ja löytämään sieltä samaa asiaa tarkoittavat vastaukset luokitelua varten. Ryhmähaastattelun nauhoitettu osio ja postitse palautuneet lomakehaastattelun vastaukset sulautuivat yhteen niin, että niiden esille tuomat asiat eivät erottuneet erikseen jatkossa enää litteroinnin jälkeen, vaan vastaukset olivat yhteneväisesti jatkokäsittävissä.

Aineiston analyysi tarkoittaa aineiston käsittelyprosessia joka etenee vaiheittain spiraalimaisena. Aineiston ollessa kerättynä, alkaa sen purkamisvaihe. Aineistoa luetaan, luokitellaan ja kuvataan raporttiin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 144.) Saatu aineisto käsitellään ja analysoidaan mahdollisimman pian keräämisen jälkeen. Analysointia voidaan tehdä myös koko aineistonkeruun ajan (Hirsjärvi ym. (1997, 223). Kanasen (2014, 104–

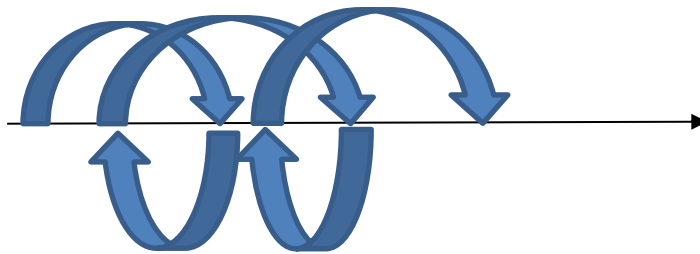
106,111) mukaan analyysin määrittely on vaikeaa, koska siihen voidaan määritellä kuuluvan kaikki tutkimusprosessin vaiheet, aineiston keruusta, käsittelystä tulkintaan. Tutkimusprosessin aikana kerätty aineisto litteroidaan tekstimuotoon, jotta sen ymmärrettävyys ja sisältö hahmottuvat selkeämmin esille. Litterointi voidaan tehdä sanatarkasti, jolloin kaikki kirjataan juuri sellaisena kuin se esiintyy aineistossa. Yleiskielisessä litteroinnissa kirjataan aineisto kirjakielisesti poistaen murre- ja puhekielen ilmaiset. Propositiotasolla kirjataan aineistosta ainoastaan sanoman tai havainnon ydinsisältö. Aineistoa voidaan myös koodata, luokitella ja teemoitella, joka tarkoittaa jo aineiston pienimuotoista pohdintaa, siitä mitä tietyt osat aineistosta tarkoittavat. Teemoittelussa kootaan tietyn teeman alle haastatteluista nousseet teemaan liittyvät kohdat ja niiden tiivistelmät. (Kananen 2014, 104–106, 111.) Vertaiskehittämiskäyntien aineisto luokiteltiin haastattelulomakkeen kysymysten teeman mukaisesti.

Litteroinnin jälkeen seuraa analyysiyksikön määrittely. Se voi olla sana, lause tai lausekokonaisuus, joka auttaa muodostamaan kokonais kuvan aineistosta. Löysimme analysointia varten teemat teorioista sekä aineistosta, joiden alle keräsimme tiedot. Näin voidaan toimia, kun yritetään löytää aineistosta oleellisin. Luokittelu alkaa aina ensin raakaluokittelusta ja etenee siitä eri käsitteellisille tasoille. Asiakokonaisuudet nimetään teemoiksi. Teemoittelun tarkoitus on tiivistää aineistoa. (Kananen 2014, 108, 112). Litterointi tehtiin sanoman ydinsisällön mukaisesti kirjakielisenä ja jonka teemana oli tukihenkilötoiminnan kehittäminen. Aineistosta etsittiin tukihenkilötoiminnan kehittämiseen liittyviä ideoita, ehdotuksia ja parannettavia asioita. Tämän vuoksi vastaukset olivat jo sellaisenaan hyvin käyttökelpoisia kehittämisen pohjalle. Käytimme aineiston käsittelyssä teemoittelua.

Hirsjärven ym. (1997,221) mukaan aineiston analyysit voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa tarkistetaan, onko siinä virheellisyyskyksiä ja puuttuuko tietoja. Toisessa vaiheessa voidaan aineistoa täydentää lisäkyselyillä tai lisäselvityksillä. Kolmannessa vaiheessa arvotetaan tai valitaan teemat, jotta aineisto saadaan järjestykseen. Koska huo-

mattiin, että aineistoa ei saatu riittävästi kolmella vertaiskehittämiskäynnillä toteutettiin vielä neljäs vertaiskehittämiskäynti syksyllä 2016. Koska tukihenkilöiden osallistuminen ryhmähaastatteluun oli vähäinen, lähetettiin haastattelulomakkeet postitse uudelleen niille tukihenkilöille jotka eivät olleet paikalla teemaillassa.

Hirsjärven ym. (2009) mukaan analyysi voi edetä polveilevan mallin mukaan, jolloin kaikki vaiheet lomittuvat keskenään ja etenevät syklimäisesti. Kuviossa 9 on esitetty polveilevasti etenevä analyysi.



KUVIO 9. Polveilevasti etenevä analyysi (Hirsjärvi ym. 2009, 224)

Polveilevasti etenevä analyysi kuvaa parhaiten laadullisesti etenevää analyysiä, jossa eteneminen vaatii ongelman ymmärtämiseksi syvällisemmän merkityksen etsimistä, ja joka vie ajallisesti enemmän aikaa, kuin suoraan vaiheesta toiseen siirtyminen ja eteneminen. (Hirsjärvi ym. 2009,224.) Tämä polveileva malli kuvaa myös tämän kehittämishankkeen analyysiä.

5 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Prosessin eteneminen

Kehittämishanke eteni toimintatutkimuksellisesti yhden syklin aikana elokuusta 2015 kesäkuuhun 2017.

TAULUKKO 1. Kehittämishankkeen prosessin eteneminen

Elokuu 2015	Valitaan kehittämishankkeen aihe. Valittiin tukihenkilötoiminnan kehittäminen. Ohjausryhmän perustaminen ja yhteistyösopimus työnantajan kanssa.
Syyskuu – Lokakuu 2015	Aineistonkeruu menetelmiksi valittiin Benchmarking ja vertaiskehittämis PDCA – malli sekä ryhmähaastattelu. Valitaan vertaiskehittämiskohteet ja toteutetaan vertaiskehittämiskäynnit kolmeen kohteeseen.
Marraskuu – Joulukuu 2015	Työstetään aiheseminaaria. Opinnäytetyön ohjaaja varmistuu. Aiheseminaarit x 2, toinen Metropolia amk ja toinen Lamk. Vertaiskehittämiskäyntien analysointia.
Tammikuu – Elokuu 2016	Kehittämishankkeen ohjauskäynnit jatkuvat. Kehittämishanke suunnitelman valmistus ja esitys 26.2.2016. Teemaillan, haastattelu-lomakkeen suunnittelu ja valmistaminen. Teemaillan toteutuksen suunnittelua. Haastattelu- sekä saatekirjeen lähettäminen tukihenkilöille 2.5.2016 Teemailta toteutettu 31.5.2016. Opinnäytetyön raportin kirjoittaminen aloitettiin. Teemahaastattelun analysointia.
Syyskuu – Joulukuu 2016	Tulosten analysointi jatkuu. Viimeinen vertaiskehittämiskäynti toteutui. Ryhmämuotoinen opinnäytetyö ohjaus alkoi. Suunniteltu ja toteutettu uudistetut tukihenkilötoiminnan lomakkeet. Kehittämishankkeen esittely omassa työyhteisössä ja suullisen palautteen saaminen.
Tammikuu – Kesäkuu 2017	Kehittämishankkeen työstäminen jatkuu. Tukihenkilön uusi haastattelulomake on otettu käyttöön myös seudullisesti. Muut lomakkeet odottavat käyttöön ottamista. Tukihenkilökoulutus runko laadittu kehittämishankkeen tulosten pohjalta. Kehittämishankkeen raportin valmistuminen ja julkaisuseminaari.

Kehittämishanke käynnistyi aiheen valinnalla, jonka jälkeen perustettiin ohjausryhmä ja tehtiin yhteistyösopimus työnantajan kanssa. Ohjausryhmään kuuluivat kehittämishankkeen kehittäjien lisäksi Lahden kaupungin vammaispalvelujen päällikkö sekä lasten ja nuorten asiakasohjauksen johtava sosiaalityöntekijä. Ohjausryhmän palaverissa syksyllä 2015, tehtiin suullinen tarveanalyysi, jossa selvisi, että monet keskustelut asiakkaiden ja tukihenkilöiden sekä kollegojen kanssa, antoivat viestiä siitä mitä olisi seuraavaksi lähdettävä kehittämään ja mille olisi tarvetta. Heräsi myös kysymys siitä, miten Lahden kaupungin vammaispalveluiden tukihenkilötoiminta toteutuu kokonaisuudessaan, miten se muualla toteutuu ja miten toimintaa voisi kehittää. Ohjausryhmässä pohdittiin erilaisia tapoja toteuttaa tukihenkilötoiminnan kehittäminen. Kehittämismenetelmäksi valittiin pohdintojen jälkeen benchmarking ja kehittävä vertaiskäynti.

5.2 Vertaiskehittämiskäyntien suunnittelu ja toteutus

Ohjausryhmässä suunniteltiin sopivia vertaiskehittämiskohteita. Kohteiden valinnan jälkeen suunnittelimme vertaiskehittämiskäynteihin liittyvän haastattelulomakkeen. Tavoitteena käynneille oli saada oman toiminnan kehittämiseksi ideoita, joita voidaan hyödyntää kehittämishankkeessa. Käyntien kohteiksi valittiin neljä erilaista toimijaa. Käynnit toteutettiin ”kehittävä vertaiskäynti -työväline laadun hallintaan” PDCA – menetelmällä. Ensimmäiseksi vierailukohteeksi valittiin Lahden kaupungin lastensuojelupalveluiden tukihenkilötoiminta. Vertaiskehittämiskäynnin avulla selvitettiin, miten tukihenkilötoiminta on siellä järjestetty ja minkälaista koulutusta he järjestävät tukihenkilöille.

Toinen vierailukohde oli Tuusulan kunnan vammaispalveluiden tukihenkilötoiminta. Tuusula on pieni pääkaupunkiseudulla toimiva kunta ja siellä tehdään vammaispalveluun liittyvää työtä, samoin Lahdessa. Kohde valittiin myös sen vuoksi, koska esimies johtava sosiaalityöntekijä suositteli kohdetta. Kolmanneksi vierailukohteeksi valikoitui Varsinais-Suomen Mannerheimin Lastensuojeluliiton tukihenkilötoiminta Turussa, joka on suuri järjestötoimija ja he tarjoavat ostopalveluna tukihenkilötoimintaa Varsinais-

Suomen eri kunnille. Varsinais-Suomen lastensuojelujärjestöt ry on myös julkaissut vuonna 2010 Tukihenkilötoiminnan Tuexi -laatukäsikirjan. Neljänneksi vierailukohteeksi valittiin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri Eksoten vammaispalveluiden tukihenkilötoiminta, koska siellä on edistyksestä kehittämis toimintaa ja heidän kanssa on tehty useasti Sosiaali- ja terveystoimen alalla yhteistyötä.

Viimeisin vertaiskehittämiseen liittyvä haastattelu tehtiin Lahden kaupungin vammaispalveluihin, jossa työskentelee yksi sosiaalipalveluohjaaja yli 20-vuotiaiden kehitysvammaisten palveluissa. Vertaiskehittämiskäynnin avulla selvitettiin toteutuuko tukihenkilötoiminta samalla tavalla, kuin lasten- ja nuorten tiimissä. Suunnittelun pohjalla oli oma tukihenkilötoiminta, joka oli kaikkien vertaiskehittämiskäyntien lähtökohtana. Suunnittelimme ja toteutimme vertaiskehittämiskäyntien väliaikaraportin vammaispalveluiden päällikölle 25.10.2016 sekä pidimme esityksen hankkeestamme omalle työyhteisöllemme, joka esitettiin 24.11.2016.

Syksyn 2015 ja syksyn 2016 välisenä aikana toteutui neljä vertaiskehittämiskäyntiä. Ennen jokaista vertaiskehittämiskäyntiä pidettiin palaveri, jossa suunniteltiin ja harjoiteltiin vertaiskehittämiskäyntien toteutus. Vertaiskehittämiskäynnit toteutettiin yksipuolisina vierailukäynteinä, jossa vierailupaikka sai välittömästi palautteen jo vierailun aikana. Tiedonkeruun apuvälineenä käytettiin haastattelulomaketta (LIITE 1), jonka avulla saatiin vastauksia siihen, miten tukihenkilötoiminta toteutuu kyseisessä paikassa. Vertaiskehittämiskohteet osallistettiin mukaan keskusteluun ja pohdintaan teemana tukihenkilötoiminnan kehittäminen.

Syyskuussa 2015 toteutui vertaiskehittämiskäynti Lahden kaupungin lastensuojelun lapsiperhepalvelujen yksikköön. Lapsiperhepalveluissa tukihenkilö- ja tukiperhetoiminnassa työskentelee yksi perhepalveluohjaaja, joka etsii, koordinoi, järjestää koulutuksia, vertaisryhmiä ja muuta toimintaa tukihenkilöille ja tukiperheille. Tukihenkilö- ja tukiperhetoiminta on seutukunnallista toimintaa. Tukihenkilötoiminta myönnetään joko sosiaalihuoltolain (2014, 28 §) tai lastensuojelulain (2007, 36 §) perusteella.

Lokakuussa 2015 toteutettiin vertaiskehittämiskäynti Tuusulan kunnan vammaispalveluiden yksikköön. Vammaispalveluiden sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat tekevät siellä palvelutarvekartoituksen tukihenkilötarpeesta, joiden pohjalta tukihenkilötoiminnasta vastaava sosiaaliohjaaja tekee viranhaltijapäätöksen, etsii tukihenkilön ja koordinoi tukihenkilötoiminnan koulutusta. Tukihenkilötoiminta myönnetään kehitysvammalain sekä vammaispalvelulain mukaisesti.

Marraskuussa 2015 toteutui vertaiskehittämiskäynti Varsinais-Suomen Lastensuojelu järjestöjen Perhetalo Heidekeniin Turkuun, joka on lasten, nuorten ja lapsiperheiden parissa toimivien järjestöjen yhteinen talo, ja jossa järjestetään vapaaehtoistoimintaa. Perhetalossa toimii 29 eri järjestöä. Valitsimme kohteeksemme siellä Mannerheimin Lastensuojeluliiton eli MLL:n Varsinais-Suomen piiritoimiston. Heillä tukihenkilötoiminnan piirissä työskentelee kaksi ”kaveritoiminnan” -ohjaajaa, joista toinen työskentelee Turun, Loimaan ja Vakka-Suomen seuduilla ja toinen Salon seudulla. Koko tukihenkilötoiminnasta vastaa vapaaehtoistoiminnan koordinaattori. Tukihenkilöitä haetaan Internetin kautta, perheen aloitteesta tai eri kuntien lastensuojeluviranhaltijoiden sekä koulukuraattorien kautta. Kuntien viranhaltijat tekevät sosiaalihuoltolain (2014 § 28) mukaisesti päätökset tukihenkilötoiminnasta.

Lokakuussa 2016 toteutui vertaiskehittämiskäynti Eksoten, Etelä-Karjalan sosiaali-ja terveystieteiden vammaispalveluihin Isoapu -palvelukeskukseen. Vammaispalvelut on jaettu kahteen eri alueeseen, joista toiseen kuuluvat Imatra, Parikkala, Rautjärvi ja Ruokolahti ja toiseen Lappeenranta, Lemi, Luumäki, Savitaipale ja Taipalsaari. Tukihenkilötoiminnasta vastaavat yksi sosiaaliohjaaja sekä kaksi palveluohjaajaa. Tukihenkilötoimintaa haetaan Eksoten vammaispalveluhakemuksella. Sosiaalityöntekijät tekevät viranhaltijapäätökset tukihenkilötoiminnasta kehitysvammaisten erityishuoltolain- sekä vammaispalvelulain perusteella. 1.1.2017 alkaen tukihenkilötoimintaa voidaan myöntää myös sosiaalihuoltolain (2014 § 28) mukaisesti.

Marraskuussa 2016 toteutui vertaiskehittämiskäynti Lahden vammaispalveluun. Kehitysvammaispalveluissa työskentelee yksi sosiaalipalveluohjaaja, jonka työtehtäviin kuuluu tämän asiakasryhmän asiakasohjaus sekä myös tukihenkilötoiminnan toteuttaminen yli 20-vuotiaiden kehitysvammaisten parissa. Käytännöt ovat samanlaiset kuin alle 20-vuotiaiden palveluissa. Ainoa ero on se, että alaikäisten tuettavien kohdalla pyydetään rikosrekisteri nähtäväksi. Tukihenkilöä haetaan vammaispalveluhakemuksella. Sosiaalipalveluohjaaja tekee palvelutarvekartoituksen sekä viranhaltijapäätökset ja tukihenkilötoiminnan koordinoimisen.

Uuden tukihenkilötoiminnan mallin luomiseksi tehtiin vertaiskehittämiskäynnit neljän eri toimijan luokse, sekä järjestettiin toiminnassa mukana oleville tukihenkilöille teemailta, jossa ryhmähaastattelun, keskustelun sekä Tuplatiimi-menetelmän avulla saatiin aineistoa kehittämistä varten. Toteutamme tukihenkilöille kehittämishankkeen jälkeen uuden teemaillan, jossa esitämme koulutussuunnitelman.

5.3 Vertaiskehittämiskäyntien tulokset

Seuraavassa esitellään vertaiskehittämiskäyntien haastatteluiden tulokset. Tulokset esitellään teemoittain, jotka saatiin haastattelulomakkeen kysymysten mukaisesti. Jokaisen teeman jälkeen esitellään yhteenveto sekä kehittämisehdotuksia kyseisestä teemasta.

Tapa hankkia tukihenkilö

Tukihenkilötoimintaa haetaan hakemuksella. Palvelua voi hakea Internetin kautta sähköisillä lomakkeilla tai tukihenkilötoimintaa järjestävän toimijan kautta saadulla paperisella lomakkeella. Tukihenkilöä voi hakea tuettava itse, tuettavan perhe tai eri viranomaiset kuten lapsiperhepalvelut ja lastensuojelu, vammaispalvelut, koulutoimi sekä terveydenhuolto esimerkiksi neuvolasta voidaan hakea suoraan tukihenkilöitä eri järjestöiltä. Hakemuksen saavuttua toimijalle, tilanne arvioidaan ja tehdään palvelutarpeen kartoitus. Kolmannen sektorin tukihenkilötoiminnan järjestämiseksi tarvitaan viranhaltijan päätös ja maksusitoumus.

Palvelutarvekartoituksen jälkeen tehdään viranomaistyönä asiakassuunnitelma ja päätös joko sosiaalihuoltolain, lastensuojelulain tai vammaispalvelulain mukaisesti. Uusi sosiaalihuoltolaki voi määritellä pelkän tukihenkilötoiminnan ja perhepalvelun ilman lastensuojelun tarvetta. Vammaispalveluissa tukihenkilötoiminnan ehtona on vaikeavammaisuus ja kehitysvammaiselle tukihenkilötoiminta myönnetään erityishuolto-ohjelman mukaisesti.

Perhe voi itse etsiä ja ehdottaa lapselleen sopivaa tukihenkilöä, silloin kun on kyse avohuollon toiminnasta. Lastensuojelutoimenpiteissä viranomaisen hankkii tukihenkilön. Tukihenkilöitä voi löytyä perheen sukulaisten, tuttavien ja ystävien kautta tai esimerkiksi kunnan Internet -sivuilta sekä kunnan ylläpitämästä tukihenkilörekisteristä. Jos tukihenkilöä ei löydy, voi viranhaltija tehdä jonotuspäätöksen siksi aikaa, kunnes löytyy sopiva tukihenkilö. Tukihenkilö voi ilmoittautua kunnan sähköisen järjestelmän tai ohjelman kautta siellä olevan hakemuksen avulla. Tukihenkilöksi haluavan hakemus saapuu sieltä sitten viranhaltijalle tai työntekijälle joka koordinoi tukihenkilötoimintaa. Kun tukihenkilö löytyy, hänet haastatellaan, perehdytetään ja hänen kanssa tehdään toimeksiantosopimus. Tukihenkilötoimintaa tarjotaan hyvin eri-ikäisille asiakkaille. Yhteistyötä tehdään eri kuntayhtymien ja toimialojen kanssa.

TAULUKKO 2. Yhteenveto vertaiskehittämis -käyntikohteiden tavasta hankkia tukihenkilö.

<p>Tukihenkilötoiminnan hakemus ja päätös, toimeksiantosopimus, jonottamispäätös: sähköinen hakemuslomake.</p>	<p>Tukihenkilöiden ilmoittautuminen, rekrytointi ja valinta: sähköinen tukihenkilörekisteri.</p>
<p>Tukihenkilötoimintaa haetaan hakemuksella, joka löytyy Internetistä sekä sen voi saada ottamalla yhteyttä järjestäjätahoon.</p> <p>Jos tukihenkilöä ei heti löydy, tuettava jää jonottamaan palvelua ja siitä tehdään erillinen ns. jonottamispäätös.</p> <p>Tukihenkilötoiminnasta tehdään päätös ja toimeksiantosopimus tukihenkilön kanssa. Käynnit sovitaan yksilöllisen tarpeen mukaisesti.</p> <p>Tukihenkilötoimintaa voidaan myöntää sosiaalihuoltolain (§ 28), lastensuojelulain (§ 13), vammaispalvelulain (§ 9) ja kehitysvammaisten erityishuoltolain (§ 2 kohta 10) mukaisesti.</p>	<p>Tukihenkilöksi haluavat henkilöt voivat ilmoittautua toimintaan sähköisen järjestelmän kautta tai ilmoittautua tukihenkilö toiminnan rekisteriin ottamalla yhteyttä järjestäjätahoon.</p> <p>Tukihenkilön etsii ja valitsee ensisijaisesti tuettava ja hänen perheensä, lisäksi tukihenkilöä voidaan tarjota myös viranomaisen tai muun toimijan taholta.</p>

Kehittämisehdotus: Hyvinvointikuntayhtymässä tukihenkilöiden etsintä ja välitys tulisi keskittää yhdelle toimijalle. Tämä voisi tuoda säästöjä, kun ei olisi erillisiä toimijoita. Uudessa hyvinvointiyhtymässä sosiaalipalveluiden palvelutehtävät on jaettu eri toimijoiden kesken. Tukitoimintaa tarjotaan iäkkäiden palveluista, lapsiperheiden palveluista, päihdehuollosta, työikäisten palveluista sekä vammaispalveluista. Näiden sektoreiden yhteistyö ja resurssien yhdistäminen tukihenkilötoiminnassa olisi järkevää.

Ehdotamme myös, että ensisijainen vaihtoehto olisi edelleen vammaispalveluissa se, että tuettava ja perhe etsii ja valitsee itse sopivan tukihenkilön. Vammaispalveluiden kautta myönnetty tukihenkilötoiminta on avohuollon tukitoimi, jossa viranomaisen kontrolli ei ole myönnetyssä palvelussa niin suuressa osassa kuin esimerkiksi lastensuojelun korjaavassa toiminnassa.

Vammaispalveluissa ei myöskään tarjota ammatillista tukihenkilötoimintaa sen varsinaisessa merkityksessä, koska tukihenkilötoiminnan tarkoitus on ennaltaehkäistä syrjäytymistä, eikä korjata jo olemassa olevaa syrjäytymistä ohjaavalla otteella. Vammaispalvelun tukihenkilötoiminta on rinnalla kulkemista ja tarjotaan matalan kynnyksen palveluna edelleen. Silloin myös vastuu tukihenkilön sopivuudesta tuettavalle on alaikäisen kohdalla hänen huoltajillaan. Jos tukihenkilöä ei löydy perheen kautta, silloin toissijaisesti voisi hyvinvointiyhtymässä oleva toimija välittää tukihenkilöehdokkaista, joista tuettava ja perhe voisivat valita sopivan tukihenkilön. Tukihenkilöille tulisi tällöin olla sähköinen alusta tai ohjelma, johon he voisivat helpolla tavalla ilmoittautua ja josta tuettava ja perhe voisivat itse etsiä sopivan tukihenkilön.

Tukihenkilöpalkkio ja maksutapa

Tukihenkilöpalkkio vaihteli todella paljon vertaiskehittämiskohteissa. Joissakin paikoissa käynnit mitattiin käyntikertojen mukaisesti ja joissakin tuntimäärinä. Tukihenkilön korvaus koostui rahapalkkiosta sekä kulukorvauksesta. Kulukorvauksesta oli joissakin paikoissa tietty summa sovittu, mutta joissakin paikoissa kohtuulliset kulukorvaukset korvattiin kuittien mukaisesti, ja mitään tarkkaa summaa ei ollut kulukorvaukseksi sovittu, vaan työntekijä harkitsi miten ja minkä suuruisina kulut korvattiin. Kulukorvaukset olivat myös joissakin paikoissa verottomia, mutta myös verollista, jolloin ei ollut kuittipakkoa. Joissakin paikoissa korvattiin tukihenkilölle hänen oman auton käytöstä korvausta Kelan taksan mukaisesti. Pidemmille matkoille tarvittiin viranhaltijan lupa tai sitten kilometrirajoitusta ei ollut, vaan rajattiin matkustelua, mainitsemalla toimeksiantosopimuksessa lähikunnat joissa tuettavan kanssa käydään. Lisäksi tukihenkilölle voitiin maksaa lisäpalkkio, jos tuettavalla oli erityisdiagnoosi tai perushoidollisia toimenpiteitä.

Tukihenkilö teki kaikissa vierailukohteissa raportin toteutuneista käynneistä, jonka perusteella palkkiot ja kulukorvaukset maksettiin. Raportit palautettiin joka kuukausi tai vähintään joka kolmas kuukausi johonkin tiettyyn päivämäärään mennessä. Raportit olivat joko sähköisinä lomakkeina

toimijan sivuilla tai sitten paperisina postin kautta lähetettävänä lomakkeina. Raportit palautuivat tukihenkilötoiminnasta vastaavalle henkilölle, joka laittoi ne maksuun. Tukihenkilötoimintaa rahoittivat pääasiassa kunnat tai järjestötoimijan kohdalla myös lisäksi raha-automaattiyhdistys.

TAULUKKO 3. Yhteenvetoa tukihenkilöpalkkioista ja maksutavoista

Käynnit	Palkkiot	Kulukorvaus	Muuta
2 krt/kk 3-4 krt/kk	125 e/kk 145 e/kk	22 e/kk, kuitteja vastaan 42 e/kk, kuitteja vastaan	Lisäpalkkio jos tuettavalla on erityisdiagnoosi tai esim. vaipan vaihtoa.
Tavanomaisin tuntimäärä on 10t/kk.	6,85 e/tunti	Kuitteja vastaan km-korvaus 0,20 e/km. Muut kohtuulliset kulut korvataan harkinnan mukaisesti.	Maksut palautuksen jälkeen seuraavan kk lopussa. Korvataan vain toteutuneet tunnit
Käyntejä 2 krt/kk, noin 2 t/krt.		30 e/kk + matkakulut Kelan taksan mukaisesti 0,20 e/km.	
1-5 krt/kk, ei tuntirajaa, mutta pääosin 1-3 t/krt.	Yksi tapaaminen 20 e.	Toimintaraha 25 e – 50 e/kk. Matkakorvausta Kelan taksan mukaisesti 0,20 e/km.	Tukihenkilö ilmoittaa kuinka monelle tunnille voi sitoutua. Sähköiset lomakkeet käytössä. Maksu tapahtuu jälkikäteen toteuman mukaisesti.

Kehittämisehdotus: ehdotamme, että tukihenkilöpalkkio muutetaan tuntiperusteiseksi ja maksu toteuman mukaisesti raporttia vastaan jälkikäteen. Maksuprosessi voisi olla seuraava: sosiaalipalveluohjaajat lähettävät kopion toimeksiantosopimuksesta sekä tukihenkilön henkilötietolomakkeen ja verokortin palvelusihteerille, joka lähettää henkilötietolomakkeen ja verokortin palkanlaskentaan. Palvelusihteerit vastaanottavat raportin kuukausittain tarkistamista varten, sähköisestä järjestelmästä. Tämän jälkeen se toimitetaan palkanlaskentaan maksua varten. Tuntitaksa voisi olla seuraava: muutetaan käynnit tunneiksi. Yksi käynti viikossa kaksi tuntia kerrallaan, tekee kahdeksan tuntia kuukaudessa. Jaetaan nykyinen palkkio 110 euroa kahdeksalla, saadaan tuntipalkaksi 13,75 euroa. Tämän lisäksi maksetaan kiinteää kulukorvausta 50 euroa kuukaudessa. Kulukorvaukseksi

riittää tuo summa, koska sillä kustannetaan tukihenkilön liikkuminen ja sisäänpääsykulut eri toimintoihin. Tukihenkilölle ei korvata kilometrikuluja oman auton käytöstä, koska tukihenkilötoiminnan yhtenä tarkoituksena voisi olla myös harjoittaa tuettavaa harjoittelemaan myös esimerkiksi julkisen liikenteen käyttämistä. Jos tuettava on vaikeavammaisena oikeutettu kuljetuspalveluun, tukihenkilö voi matkustaa siinä ilmaiseksi.

Palkkion ja kulukorvauksen tulee olla riittävällä tasolla ja siinä tulee huomioida tuettavan henkilön toiminnalliset alueet, joissa hän asioi. Tukihenkilön palkkio ei voi olla liian pieni, koska tällöin tukihenkilöt eivät motivoidu toimimaan eikä uusia tukihenkilöitä saada rekrytoitua. Joissakin kunnissa on jouduttu käyttämään lyhytaikaisia perhehoitajia tukihenkilöinä, lyhytaikaisen perhehoidon palkkioilla. Lyhytaikainen perhehoito ei ole tukihenkilötoimintaa. Vammaispalveluiden tukihenkilötoiminnan näkökulma on kodin ulkopuolinen itsenäistyminen ja osallisuus yhteiskunnan tarjoamiin toimintoihin, kun taas lyhytaikainen hoito tähtää ympärivuorokautiseen hoitoon, joko perhehoitona tai palvelukotityyppisenä palveluna.

Lomakkeet

Vertaiskehittämiskohteissa oli käytössä perinteisiä paperisia lomakkeita mutta myös sähköisiä lomakkeita. Kaikilla oli itse tehtyjä Word -lomakkeita sekä viranomaisilla oli myös tiettyjen standardien mukaisia lomakkeita kuten palvelun hakemista varten. Muut tukihenkilötoiminnan lomakkeet olivat jokaisella toimijalla hyvin eri tavalla toteutetut. Tukihenkilötoiminnassa oli vähimmillään käytössä ”haluan tukihenkilöksi” -lomake, jonka tukihenkilöksi haluava voi käydä täyttämässä Internetissä, toimeksiantosopimuslomake sekä käyntien raportointi -lomake. Joissakin vierailun kohteissa oli käytössä näiden lomakkeiden lisäksi tukihenkilön haastattelulomake, tukihenkilöksi haluavan arviointi-, vaitiolovelvollisuus- ja tukihenkilötoiminnan todistuslomakkeet. Lisäksi käytettiin tukihenkilön henkilötietolomaketta, joka lähetettiin palkkion maksajalle, eli tilitoimistolle ja palkkion maksajan eli tilitoimiston yhteystieto -lomaketta, joka annettiin tukihenkilölle. Rikosrekisteriote pyydettiin aina alaikäisten tuettavien kohdalla nähtäväksi ja sen

hankki joko tukihenkilö itse tai sitten tukihenkilötoimintaa järjestävä taho tilasi sen, tukihenkilön luvalla, joka oli kirjallinen. Rikosrekisteriotteen kustansi sekä tukihenkilö itse, tai viranomainen. Tukisuhteen lopuksi oli myös käytössä tukisuhteen arviointilomake, jonka perusteella saatiin tukisuhteen tulos näkyväksi. Lisäksi yhdessä vierailukohteessa asiakas pystyi puhelimitse tekemään hakemukset tukihenkilötoiminnan jatkamiseksi. Enimmillään tehtiin 1-2 vuotta kestäviä tukihenkilötoiminnan toimeksiantosopimuksia.

TAULUKKO 4. Yhteenveto tukihenkilötoiminnan lomakkeista

Tukihenkilötoimintaa järjestävien tahojen itsevalmistamia Word- tai Excel -lomakkeita	Eri järjestöjen kautta saatuja ja käytössä olevia tukihenkilötoiminnan lomakkeita	Virallisia lomakkeita: sähköinen hakemuslomake, rikosrekisteriote.
Haluan tukihenkilöksi -lomake (Word), toimeksiantosopimus (Word), kuukausiraportointi -lomake (Word tai sähköinen lomake), tukihenkilön haastattelulomake (Word), tukihenkilön henkilötietolomake palkkion maksamista varten (Word), palkkion maksajan yhteystiedot tukihenkilölle -lomake (Word), tukihenkilörekisteri (Excel), ohje tukihenkilötoiminnasta lomake (Word).	Tukihenkilön haastattelu ja arviointilomake, vaitiolovelvollisuuslomake, toimeksiantosopimus, tukihenkilötoiminnan raportointilomake ja tukisuhteen lopettamisen arviointilomake.	Tukihenkilötoiminnan hakemus -lomake, jonka tukihenkilötoimintaa hakeva toimittaa järjestäjätaholle joko kirjallisena tai sähköisenä. Tukihenkilö toimittaa rikosrekisteriotteen nähtäväksi toiminnan järjestäjätaholle, silloin kun tuettava on alaikäinen henkilö.

Kehittämisehdotus: Ehdotamme, että jatkossa tukihenkilötoiminnan lomakkeet ovat hakijalle sekä tukihenkilölle saatavilla sähköisessä muodossa. Vammaispalveluhakemus on jatkossa valtakunnallisen mallin mukainen, ja toivottavasti myös alaikäisten kohdalla sähköinen hakemusvaihtoehto on jatkossa mahdollinen käyttää. Tällä hetkellä se ei ole vielä mahdollista, vaan sähköiset alaikäisten hakijoiden hakemukset kirjautuvat heidän vanhempien sosiaaliturvatunnuksilla vireille. Tukihenkilötoiminnan lomakkeet eivät kuulu valtakunnallisen lomake -standardoinnin piiriin, joten

ne voidaan muokata ja uudistaa seutukunnallisesti. Sähköisinä lomakeina toimisivat tukihenkilötoiminnan kuukausittain palautettava raporttilomake ja ohje vammaispalveluiden tukihenkilötoiminnasta perheille ja tukihenkilöille sekä tukihenkilöpankki, johon tukihenkilöksi haluavat henkilöt ilmoittautuvat ja josta perheet voivat käydä etsimässä sopivan tukihenkilön yhteystietoja. Tuettavan tai hänen perheensä pääsy tukihenkilöpankkiin toimisi salasanan tai muun tunnisteen kautta. Salasanan saa vammaispalvelun työntekijältä sitten kun tukihenkilötoimintaa haetaan eikä perheellä ole sopivaa tukihenkilöehdokasta jo tiedossa. Tukihenkilöille tulisi myös olla mahdollisuus ilmoittautua sähköisesti ehdokkaaksi tukihenkilöpankkiin.

Ehdotamme, että vammaispalvelun työntekijän käytössä olevat lomakkeet olisivat Word – pohjaisia. Näitä lomakkeita ovat tukihenkilöhaastattelu-lomake, toimeksiantosopimus, tukihenkilön henkilötietolomake palkanmaksajataholle, esite tukihenkilö-toiminnasta. Jatkossa on tärkeää kehittää tukihenkilötoiminnan arviointi- ja palautelomakkeet.

Uusien tukihenkilöiden etsintä

Uusia tukihenkilöitä etsittiin hakuilmoituksilla suurissa päivittäislehdissä. Lehdistötiedotteet kulkivat tiedotusvastaavien kautta lehdistöön. Uusia tukihenkilöitä ilmoittautui myös lehtijuttujen ja Facebook -sivujen markkinoinnin avulla. Rekrytointilaisuuksia järjestettiin eri oppilaitoksiin opiskelija- ja oppilaitostapahtumiin. Myös Internetsivuilla oli ”haluan tukihenkilöksi” – lomake, jonka tukihenkilöksi haluava pystyi helposti käydä täyttämässä. Toimijoilla oli erilaisia oppaita tarjolla tukihenkilöille sekä tuettaville. Nämä oppaat olivat usein sähköisiä sekä perinteisiä paperisia lomakkeita. Toimijat yhdistivät voimiaan, ja järjestivät usein yhteisiä infotilaisuuksia tukihenkilötoiminnasta, joten samat tukihenkilöt olivat käytössä eri toimialoilla.

TAULUKKO 5. Yhteenveto uusien tukihenkilöiden etsinnästä

Kirjallinen materiaali	Infotilaisuudet	Sähköiset kanavat
Lehti-ilmoitukset, oppaat ja lehtiset, toimittajien radiojutut ja lehdistötiedotteet.	Rekrytointitilaisuudet kouluilla ja messuilla sekä opiskelijatapahtumissa.	Facebook -sivusto, Internet-sivustojen sähköiset lomakkeet.

Kehittämisehdotus: järjestetään rekrytointi- ja infotilaisuuksia kouluilla. Sähköisen rekisterin perustaminen helpottaisi tukihenkilöiden ilmoittautumista. Yhteistyö kaikkien tukihenkilötoimintaa järjestävien tahojen kesken on ainoa tapa saada riittävästi tukihenkilöitä jatkossa. Yhteiset rekrytointi- ja koulutustilaisuudet säästävät myös kustannuksia.

Koulutus

Koulutusta järjestettiin hyvin eri lailla eri kohteissa. Yhdessä kohteessa ei ollut järjestetty koskaan tukihenkilöille koulutusta. Yksi toimija oli järjestänyt jo muutamia koulutuksia ja ostanut koulutukset kokonaisuutena eräältä yhdistykseltä. Yhdistyksen järjestämä koulutus oli kallis ja tarkoitus oli, että kokemuksen karttuessa, jatkossa toimija järjestää koulutukset itsenäisesti omilla resursseillaan. Yhdessä paikassa oli järjestetty rekrytointikoulutusta, mutta ei ollut mitään suunnitelmaa jatkosta. Tukihenkilöt olivat myös voineet osallistua ensiapukoulutukseen oma-aloitteisesti, jonka kulut jälkikäteen korvattiin tukihenkilöille kulukorvauksina. Toimijan omana koulutuksena on järjestetty myös turvallisuuskoulutuksia. Erään toimijan ohjaajat olivat osallistuneet itse myös tukihenkilökoulutukseen. Koulutuksia oli myös yhdistetty ja järjestetty yhdessä eri toimijoiden kanssa. Eräässä paikassa sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat pystyivät hyödyntämään tukihenkilötoimintaa, toimiessaan tukihenkilöinä ja kummeina, saaden ”Kummi-toiminnasta” opintopisteitä.

TAULUKKO 6. Yhteenveto tukihenkilöiden koulutuksesta

Koulutuksen järjestämisen tapa ja resursointi	Koulutusajat ja tavat
<p>Koulutusta järjestetään tukihenkilöille eri järjestöjen kautta palvelupakettina ns. ostopalveluna.</p> <p>Koulutusta järjestetään myös yhdessä muiden tukihenkilötoimintaa järjestävien tahojen kanssa.</p> <p>Koulutusta voidaan myös järjestää tukihenkilötoimintaa järjestävän tahon omana toimintana.</p>	<p>Koulutusaikoja 2 iltaa n. 3 tuntia illassa tai 20 tuntia kestävä koulutus jakautuen neljälle viidelle illalle.</p> <p>Rekrytointikoulutusta ja turvallisuuskoulutusta omana toimintana ja ensiapukoulutuksen korvaamista tukihenkilölle kulukorvauksena suorittamisen jälkeen.</p> <p>Sosiaali- ja terveysalalla opiskelevat tukihenkilöt voivat saada toiminnasta opintopisteitä.</p>

Kehittämisehdotus: järjestetään yhteinen koulutus Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän kaikille tukihenkilöille. Ei ole järkevää, että moni eri taho järjestää kalliita koulutuksia, vaan resurssit pitäisi yhdistää. Vammaispalvelun puolelta, kehittämishankkeen ansiosta, voidaan tarjota koulutukseen omaa osaamista ja vammaispalvelujen tukihenkilöiden tärkeiksi pitämiään aiheita koulutusrungoksi.

Vertaistoiminta ja muu toiminta

Tukihenkilöihin pidetään eniten yhteyttä puhelimitse ja sähköpostilla. Tärkeimmät yhteydenottoon liittyvät asiat olivat kuulumiset ja eri tapahtumien järjestämiseen liittyvät asiat. Postitse lähetetään tiedotteita esimerkiksi vertaisryhmätapaamisista, joita on voitu järjestää loma- ja vapaa-ajan vietto- paikkoihin. Tukihenkilöille oli varattu budjettiin summa virkistystä varten, ja virkistysenä oli vuosittainen risteily tai joulujuhla. Tukihenkilöiden vertaisryhmätoimintaa ei ollut sen varsinaisessa merkityksessään missään vierailukohteillamme käynnissä. Yhdessä paikassa oli kyllä yritetty järjestää,

mutta toiminta ei ollut kunnolla käynnistynyt. Muuta toimintaa oli kyllä järjestetty ja niihin osallistujia oli löytynyt hyvin.

TAULUKKO 7. Yhteenveto tukihenkilöille järjestettävästä vertaistoiminnasta sekä muusta toiminnasta

Tukihenkilöiden eri tukemisen tapoja	
Tukihenkilötoimintaa järjestävä taho pitää yhteyttä puhelimitse, sähköpostitse sekä kirjeitse.	Tukihenkilötoimintaa järjestävä taho järjestää loma- ja vapaa-ajan toimintaa; joulujuhlia, ris-teilyjä, tapaamisia ja vertaisryhmätapaamisia

Kehittämisehdotus: tukihenkilöille tulee olla järjestetty asianmukainen koulutus ja tuki toiminnalle. Saman toimijan alla toimivat tukihenkilöt eivät voi olla eriarvoisessa asemassa, vaan kaikille Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä toimiville tukihenkilöille tulee olla samankaltaiset koulutus- ja tukijärjestelmät käytettävissä.

Mitä tukihenkilöltä edellytetään

Pääsääntöisesti tukihenkilön tuli olla täysi-ikäinen, mutta 15 vuotta täyttänyt henkilö saattoi toimia tutulle henkilölle lyhyitä aikoja tukihenkilönä. 15 -vuotiaalle tukihenkilölle ei voitu osoittaa haastavia tuettavia. Tukihenkilön tuli esittää rikosrekisteriote alaikäisten tuettavien kohdalla. Tukihenkilön ei tarvinnut olla hoito- tai kasvatustalon ammattilainen. Yhdessä vierailupaikassa häneltä ei edellytetty järjestettävään koulutukseen tai muuhun toimintaan osallistumista.

TAULUKKO 8. Yhteenveto mitä tukihenkilöltä edellytetään

Tukihenkilön ikä	Muuta
Pääsääntöisesti tukihenkilön tulee olla täysi-ikäinen. Joissakin tapauksissa voi 15-vuotias toimia tukihenkilönä tutulle tuettavalle, jonka kanssa ei esiinny haastavia tilanteita.	Tukihenkilö on tavallinen luotettava ihminen. Hänelle ei ole koulutusvaatimuksia etukäteen. Hänen tulee esittää rikosrekisteriote, silloin kun toimii alaikäisten henkilöiden kanssa. Rikosrekisteriotteen hankkimisen kulut voidaan korvata tukihenkilölle tukihenkilötoimintaa järjestävän taholta.

Kehittämisehdotus: tukihenkilökoulutus järjestetään yhden kerran vuodessa, jolloin koulutetaan uudet tukihenkilöt. Pääsääntöisesti tukihenkilön tulee olla 18-vuotias henkilö, mutta harkinnalla voi 15-vuotiaskin toimia tukihenkilönä. Tukihenkilön rikosrekisteriotteen esittäminen on pakollinen alaikäisten tuettavien kohdalla. Korvataan rikosrekisteriotteen kulu tukihenkilölle, jos se hankitaan nimenomaan tukitoimintaa varten. Tukihenkilö ei voi kuljettaa tuettavaa tukihenkilön- tai perheen autolla.

5.4 Teemaillan toteutus

Seuraavassa esitellään teemaillan sekä ryhmähaastattelun suunnittelu ja toteutus sekä haastattelukysymykset ja niiden vastaukset. Vammaispalveluiden lasten ja nuorten palveluiden tukihenkilöt osallistettiin mukaan kehittämään tukihenkilötoimintaa järjestämällä teemailta, jossa ryhmähaastattelun sekä Tupla-tiimi menetelmän avulla saatiin vastauksia kysymyksiin.

Teemaillan suunnittelu aloitettiin lasten-ja nuorten palveluiden tiimiryhmässä syksyllä 2015. Ohjausryhmä hyväksyi teemaillan järjestämisen. Teemaillan tarkoituksena oli saada aineistoa tukihenkilöiden koulutussuunnitelmaa varten sekä saada tukihenkilöiltä palautetta tukihenkilötoiminnasta, mihin asioihin he toivoisivat muutosta. Haastattelulomake (LIITE 2) ja saatekirje (LIITE 3) teemailtaan, lähetettiin postitse 23 tukihenkilölle toukokuun 2016 alussa. Teemaillan tarkoituksena oli saada haastattelun keinoin kehittämisideoita tukihenkilökoulutuksen suunnittelua varten sekä

saada tukihenkilöiltä palautetta toiminnasta. Lisäksi heille oli tarkoitus myös suoda mahdollisuus tutustua toisiinsa ja tukihenkilötoiminnasta vastaaviin työntekijöihin.

Teemailta toteutui 31.5.2016 vammaispalvelujen tiloissa Lahdessa. Teemaillan ohjelma (LIITE 3). Paikalle tuli kolme tukihenkilöä sekä vammaispalveluiden johtava sosiaalityöntekijä. Teemailta jakautui eri osiin. Alussa tukihenkilöt tutustuivat toisiinsa kahvittelun ja pienen syömisen ohella. Tämän jälkeen he kertoivat miellekorttien avulla odotuksensa illasta sekä miltä heistä tuntui juuri sillä hetkellä. Tämä osoittautui hyväksi keinoksi avata ilta. Teemailta jatkui kehittämishankkeen esittelyllä, Power Point-esityksen avulla, jossa perehdyttiin aiheeseen. Tämän jälkeen jatkoimme haastatteluosioon haastattelulomaketta käyttäen. Teemaillan haastatteluosuus toteutettiin puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake toimi teemaillan haastattelun runkona. Kyselystä poimittiin keskeiset teema-alueet, joihin haluttiin haastattelun avulla vastaus. Kysymysten muoto oli kaikille haastateltaville sama ja kysymykset olivat ennalta määrittäjä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.) Vastausvaihtoehdot olivat osittain avoimia ja osittain sidottu tiettyihin vastausvaihtoehtoihin. Ryhmähaastattelu nauhoitettiin. Ryhmäläiset toivat aiemmin täyttämänsä kyselylomakkeen mukanaan teemailtaan. Jokainen ryhmäläinen vastasi haastattelussa vuorotellen kyselylomakkeen kohtiin 4-9. Kyselylomakkeet kerättiin osallistujilta pois ryhmähaastattelun jälkeen. Osallistujat antoivat illan lopuksi palautteen teemaillasta (LIITE 4).

Ryhmähaastattelun jälkeen toteutui Tuplatiimi – menetelmä, jonka avulla selvisi kolme tärkeintä tukihenkilötoiminnassa kehitettävää asiaa tukihenkilöiden näkökulmasta.

TAULUKKO 9. Mukautettu Tuplatiimi (Tuplatiimi 2017)

1. Kysymys joka ratkaistaan
2. Jokainen pohtii keskustelematta omia ehdotuksia ja kirjaa tärkeimmät 5 ehdotusta Postit lapuille, yksi ajatus tai idea yhtä lappua kohden ja jonka jälkeen paperit kiinnitetään seinälle.
3. Omat ideat esitellään toisille.
4. Jokainen käy antamassa 3 pistettä jonkun toisen ajatukselle. Yksi viiva, yhtä ideaa kohden.
5. Vetäjät kokoavat fläppitaululle pisteitä saaneet ehdotukset. Muut ideat jäävät pois.
6. Tässä vaiheessa ehdotukset tai ideat ryhmitellään ja otsikoidaan.
7. Osallistujat käyvät laittamassa plussan sen ryhmän kohdalle, joka pääsee jatkoon. Kolme eniten plussia saaneet ehdotukset valitaan keskustelun aiheeksi. Valitut kolme ovat osallistujien mielestä tärkeimmät ideat tai ehdotukset tukihenkilötoiminnan kehittämiseksi.

Tuplatiimi toteutetaan systemaattisesti edeten. Osallistujien aktiivisuutta ja luovuutta herätellään. Loppuvaiheessa ratkaisuehdotukset ryhmitellään ja laitetaan paremmuusjärjestykseen. (Luomi 2008, 49.) Tuplatiimimenetelmän aikana ei lausuta arvioita ideoista, joka on tämän menetelmän vahvuus. Tulokset ovat kaikkien osallistujien hyväksymiä ja silloin he myös sitoutuvat lopputulokseen. Ryhmien keskustelut ovat yleensä hyviä, ja osallistujille jää osallistumisesta hyvä mieli, kun ovat saaneet osallistua ja vaikuttaa asioihin. (Ideointimenetelmiä ryhmässä 3.4.2017.)

Teemaillan osallistujien vähäisyyden vuoksi, lähetettiin haastattelulomakkeet uudelleen saatekirjeen (LITE 5) kera niille 20 tukihenkilöille, jotka eivät osallistuneet teemailtaan. Heiltä palautui 10 kyselylomaketta takaisin. Tukihenkilötoiminnan kehittämiseen osallistui siis kaikkiaan yhteensä 13 tukihenkilöä, kun lisätään 10 palautuneeseen haastattelulomakkeeseen ne 3 tukihenkilöä, jotka osallistuivat itse teemailtaan. Naisia heistä oli 9 ja miehiä 4. Ikäjakama oli yhdeksäntoistavuotiaasta kuusikymmentäseitsemän vuotiaaseen. Tukihenkilönä toimimisen aika vaihteli puolesta vuodesta viiteen vuoteen.

5.5 Ryhmähaastattelun / kyselyn tulokset

Seuraavassa esitellään teemaillassa toteutetun ryhmähaastattelun sekä tukihenkilöille postitse lähetetyn kyselyn tulokset. Teemaillan osallistujat haastateltiin ja haastattelut nauhoitettiin haastattelulomakkeen kysymysten mukaisesti. Alla esittelemme haastattelun kyselyn vastaukset.

Motivaatio

Tukihenkilöt kertoivat haastattelussa, että heitä motivoi toimimaan tukihenkilönä se, että he saavat auttaa toista ihmistä ja saavat itse toiminnasta paljon. Tukihenkilönä toimiminen antaa mahdollisuuksia vaikuttaa positiivisesti tuettavan hyvinvointiin. Osa haastatelluista vastasi, että motivaatiota lisää tuettavan ja tukihenkilön tuttuus entuudestaan tai sukulaisuussuhde. Tukihenkilön sukupuolella oli myös merkitystä. Miespuolisen vastaajan mielestä lapset ja nuoret tarvitsevat miehen mallia ja miehistä otetta. Monella tuettavalla ei ole olemassa miespuolista läheistä elämässään. Tukihenkilötoiminnan avulla tuettavan itsenäistyminen kodin ulkopuolelle mahdollistui ilman vanhempia. Lisäksi motivaationa oli saatava korvaus sekä joillekin tukihenkilönä toimiminen on kutsumus. Joillekin jo toiminnassa mukana oleville tukihenkilöille toiminta kehitysvammaisten parissa oli tuttua ja he halusivat pysyä näin toimimalla kiinni kehitysvammaisten lasten ja nuorten elämässä.

Vertaisryhmätoiminta ja koulutuksen aiheita

Kysyttäessä mahdolliseen vertaisryhmätoimintaan osallistumisesta ja hakkuudesta toimia vertaisryhmän vetäjänä, puolet vastaajista olivat kiinnostuneita osallistumaan vertaisryhmätoimintaan. Vastaajista vain yksi oli kiinnostunut vertaisryhmän vetäjänä toimimisesta. Syynä vähäiselle kiinnostumiselle vertaisryhmän vetäjänä toimimiselle useampi tukihenkilö mainitsi, että tukihenkilöille ei makseta palkkiota osallistumisesta vertaisryhmään, ja muutama vastasi, että ei ole vielä riittävästi kokemusta tukihenkilötoiminnasta, jotta voisi toimia vertaisryhmän vetäjänä.

Kaikki vastaajat kokivat, että toimiakseen tukihenkilönä, heidän tulee saada siihen koulutusta. Koulutuksen sisällöksi he esittivät monenlaisia toiveita. Perustiedot vammaisuudesta ja kehitysvammaisuudesta koettiin tärkeiksi. Ilman tietoa tuettavan sairauksista ja vammoista ei voi toimia turvallisesti tukihenkilönä. Ajankohtaiset asiat kehitysvamma-alalla kiinnostivat myös. Lisäksi toivottiin tietoa tukihenkilönä toimimisesta, oikeuksista sekä velvollisuuksista. Tukihenkilöt halusivat pelisäännöt tukihenkilönä toimimiselle sekä tietoa tuettavan oikeuksista ja velvollisuuksista sekä hänen perheensä mielipiteistä ja toiveista, varsinkin kun kyseessä on alaikäinen henkilö jonka vanhemmat toimivat yleensä lapsensa tai nuorensa edustajina ja joiden kautta aloite tukihenkilön tarpeesta yleensä alkaa.

Lisäksi toivottiin ohjeita siitä, kuinka voi tukea lapsen tai nuoren itsenäistymistä ja osallistumista yhteiskuntaan ikään ja toimintakykyyn sopivilla tavoilla. Tietoa toivottiin alueella olevista tapahtumista sekä eri toimijoista, jonne tuettavan henkilön kanssa voisi mennä. Tukihenkilön jaksamisesta huolehtiminen sekä tukiverkoston luominen koettiin tärkeiksi seikoiksi. Eri-laisia menetelmällisiä keinoja toivottiin, esimerkiksi puhejudokoulutusta.

Nuoren seksuaalisuus nousi myös esille aiheena. Toivottiin tietoa yleensäkin nuoren seksuaalisuudesta sekä miten seksuaalisuus näyttäytyy vammaisella nuorella ja kuinka asiaan tulisi suhtautua jos tukihenkilönä toimiessa kohtaa tällaisen tilanteen.

Tukihenkilön työhyvinvointiin liittyvät asiat, mahdollisten kriisitilanteiden selvittäminen ja kuinka niistä selvitään sekä työnohjauksen saaminen koettiin erittäin tärkeäksi. Sosiaalitoimen työntekijän kanssa haluttiin tiivistä yhteistyötä, jotta jaksetaan toimia tukihenkilönä. Myös raha-asiat nousivat koulutuksen aiheiksi, kuka maksaa tukihenkilön kulut esimerkiksi elokuviin mentäessä, entä mahdolliset ruokailut.

Vastaajien sitoutuminen tukihenkilö koulutukseen ja sen pituuteen vaihteli paljon. Osa olisi valmis muutaman tunnin koulutukseen kerran tai pari ja osa pidempään koulutukseen, jopa 1-3 kk pituiseen. Kyselystä ja haastatteluista nousi selkeästi esille, ettei kaikilla tukihenkilönä tällä hetkellä toimi-

villa ole käsitystä, miten pitkä ja millainen koulutuksen tulisi olla. Koulutusta kuitenkin toivotaan ja osan mielestä siitä pitää maksaa myös palkkio. Osa oli sitä mieltä, etteivät he osallistuisi muutoin koulutukseen. Osalla nousi koulutukseen osallistumisen esteeksi omat työt, jotka estävät osallistumisen.

Tukihenkilötoiminnan sujuminen

Vastaajien mielestä tukihenkilönä toimiminen tuettavan henkilön ja hänen perheensä kanssa sujui hyvin. He kokivat, että yhteistyö tuettavan henkilön lisäksi myös hänen perheensä kanssa oli välttämätöntä toiminnan kannalta. Osa tukihenkilöistä oli toiminut tehtävässä jo vuosia. Pisin yhtämittainen tukihenkilösuhde oli viisi vuotta, lyhyin muutaman kuukauden. He kokivat, että tukihenkilön tukeminen on vähäistä vammaispalveluiden taholta ja he toivoivat sieltä enemmän huomiota. Tukihenkilöt toivoivat yhteistyön lisäämistä vammaispalvelun työntekijän kanssa. Heidät tavataan kerran tai kaksi, viimeistään siinä vaiheessa, kun tukihenkilö sopimusta uusitaan. Osaa ei tavata välttämättä kuin yhden kerran, silloin, kun tukihenkilötoiminta aloitetaan.

Myös palkkioiden maksatuksessa oli osan mielestä haastetta. Palkkiot myöhästivät ja niiden perään joutuu ”kyselemään”. Osa toivoi myös suurempia palkkiota, kuin nyt on. Toivottiin myös tietoa vammaisuudesta sekä vammaisen henkilön kohtaamisesta. Haluttiin myös käytännön ohjeita kuten, miten tuetaan ja autetaan tuettavaa sekä miten vammaista henkilöä osallistetaan ja kuunnellaan. He toivoivat opasta toiminnasta joko paperiversiona tai sähköisenä. Yleisesti toivottiin nykyistä yksinkertaisempaa tapaa toimittaa tukihenkilöraportit vammaispalveluun. Kirjalliset ohjeistukset ja oppaat tukihenkilöille koettiin ehdottoman tärkeiksi. Myös vakuutusasiat kiinnostavat. Kuka korvaa ja mitä, jos tapahtuu onnettomuus tai vaikkapa silmälasit rikkoontuvat tapaamisten aikana. Tukihenkilötoiminnan joustavuus matalan kynnyksen palveluna tulisi säilyttää ja pyrkiä lisäämään tukihenkilöiden määrää.

5.6 Tuplatiimin tulokset

Seuraavassa esittelemme teemaillassa toteutetun tuplatiimi -menetelmän avulla saadut tulokset. Tarkoituksena oli löytää kolme tärkeintä tukihenkilötoiminnan kehittämisen kohdetta. Tuplatiimi -menetelmän ja keskustelujen perusteella osallistujat kokivat että yhteydenpitoa vammaispalvelun työntekijän ja tukihenkilön välillä tulee lisätä siten että tukihenkilö kokee saavansa tarpeellista tukea ja ohjausta riittävästi. Työnohjauksen tarve nousi kaikilla osallistujilla esille. Yleinen tiedottaminen tukihenkilötoiminnasta koettiin tärkeäksi. Yhteisten toimintaohjeiden, esite sekä koulutustilaisuuksien järjestäminen koettiin välttämättömäksi tukihenkilötoiminnan perustaksi.

TAULUKKO 10. Tuplatiimi – menetelmän tulokset

<p>1. Yhteydenpito vammaispalvelutyöntekijän ja tukihenkilön välillä</p> <ul style="list-style-type: none"> - määrääjain toistuva yhteydenpito, toiminnan alkaessa, väliarviointi ja toiminnan loppuessa arviointi. - työnohjaus - yleinen tiedottaminen
<p>2. Yhteiset toimintaohjeet</p> <ul style="list-style-type: none"> - mitä toiminta on ja tarkoittaa - tukihenkilötoiminnan toimeksiantosopimus sekä palkkiot - esitteet
<p>3. Tukihenkilöiden koulutus</p> <ul style="list-style-type: none"> - suunnitellaan yhdessä tukihenkilöiden kanssa

5.7 Ehdotus uuden tukihenkilötoiminnan malliksi

Vertaiskehittämiskäyntien, haastattelun ja kyselyn sekä saatujen palautteiden perusteella suunniteltiin ehdotus uudeksi tukihenkilötoiminnan malliksi.

TAULUKKO 11. Ehdotus tukihenkilötoiminnan uudeksi malliksi

Tukihenkilötoiminnan määritelmä
Tukihenkilötoiminta perustuu vammaispalvelu-, kehitysvamma-, sekä sosiaalihuoltolakiin. Uuden vammaislain astuessa voimaan v.2019 kehitysvamma- ja vammaispalvelulain sulautuvat yhdeksi uudeksi laiksi, jonka tarkoituksena on entisestään lisätä vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta ja osallisuutta sekä ehkäistä ja poistaa näihin liittyviä esteitä. Lisäksi uuden lain tarkoituksena on edistää itsemääräämisoikeuden ja itsenäisyyden toteutumista turvaamalla tarpeen mukaiset, riittävät ja laadukkaat palvelut. Vammaispalvelujen tukihenkilötoiminta on avoimuuden tukitoimenpide, joka on laadultaan syrjäytymistä ennaltaehkäisevä sekä itsenäistymistä tukeva. Tukihenkilötoiminta on edelleen ns. matalan kynnyksen palvelu, eli asiakas ja hänen perheensä voivat itse etsiä ja valita sopivan tukihenkilön sekä määritellä tavoitteet yhdessä vammaispalvelutyöntekijän kanssa.
Tukihenkilöä tarvitseva hakee palvelua
Asia tulee vireille hakemuksesta jonka jälkeen tehdään palvelutarpeen arviointi sekä palvelusuunnitelma. Myönteinen päätös on lupa etsiä tukihenkilöä. Päätös tukihenkilötoiminnasta tehdään määräaikaiseksi minimi 6 kuukautta.
Tukihenkilön etsintä, valinta ja haastattelu
Tukihenkilö voi löytyä perheen sosiaalisen verkoston kautta, mutta se voi löytyä myös Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän omasta tukihenkilöpankista, digitaalisesti Internetin kautta. Tukihenkilön valitsee vammaispalveluissa asiakas ja hänen perheensä. Valinnan jälkeen tukihenkilö haastatellaan vammaispalveluissa. Haastattelussa arvioidaan tukihenkilöehdokkaan soveltuvuutta tukihenkilöksi. Haastattelulomake (LIITE 10). Alaikäisen tuettavan asiakkaan kanssa toimivan tukihenkilön kohdalla tarkistetaan rikosrekisteriote.
Tukihenkilötoiminnan toimeksiantosopimus
Aloituspalaveri: asiakkaan ja hänen huoltajansa sekä tukihenkilön kanssa pidetään palaveri, jossa sovitaan tukihenkilötoiminnan tavoitteet ja tavat toimia. Molempia osapuolia perehdytetään toimintaan. Annetaan mukaan kirjallinen esite (LIITE 7) tukihenkilötoiminnasta, jossa näkyy vammaispalvelutyöntekijän yhteystiedot.
Toimeksiantosopimus: tukitoiminta alkaa toimeksiantosopimuksen teon yhteydessä. Toimeksiantosopimuslomake (LIITE 8). Toimeksiantosopimus on määräaikainen minimi 6 kuukautta.
Väliarviointi 6 kuukauden sisällä tai lopettamispalaveri toiminnan loppuessa: arvioidaan toimintaa ja sovitaan, jatketaanko ja ovatko toiminnalle asetetut tavoitteet toteutuneet.
Tukihenkilön ohjaus
Tukihenkilöllä on oikeus saada ohjausta ja tukea vammaispalvelujen työntekijältä koko sopimuksen voimassaoloajan.
Tukihenkilön koulutus

Tukihenkilöille on tehty alustava koulutussuunnitelman runko (LIITE 6)
Tukihenkilötoiminnan palkkio ja kulukorvaus
Tukihenkilön palkkio määräytyy Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän päätöksen mukaisesti. Tällä hetkellä se on 70 e/kk ja kulukorvaus 35 e/kk. Tämä palkkio ja kulukorvaus kattavat tukihenkilötoimintaa 8 -15 tuntia kuukaudessa. Tukihenkilö palauttaa vammaispalveluihin kuukausiraportin toteutuneista käynneistä jälkikäteen. Palautusajankohdasta riippuen, palkkio maksetaan joko kuukauden puolivälissä tai kuukauden lopussa. Tukihenkilön kulut katetaan kulukorvauksella. Tuettava maksaa itse omat kulut.
Tukihenkilötoiminnan lomakkeet ja esitteet
<ul style="list-style-type: none"> - vammaispalveluhakemus - palvelutarvearvionti - palvelusuunnitelma - viranhaltija päätös - tukihenkilön haastattelu lomake - toimeksiantosopimus lomake - tukihenkilön henkilötieto lomake palkkion ja kulukorvauksen maksamista varten - rikosrekisteriotteen tilauslomake oikeusrekisterikeskukseen - kuukausiraportti lomake <p>Tuettava hakee tukihenkilötoimintaa vammaispalveluhakemuksella. Tuettavalle tehdään palvelutarvearvionti sekä palvelusuunnitelma. Tehdään päätös tukihenkilötoiminnasta. Tukihenkilö haastatellaan haastattelulomakkeella toimistokäynnin tai tuettavan kotona tehtävän kotikäynnin yhteydessä. Jos tukihenkilötoiminta alkaa, tehdään toimeksiantosopimus jonka allekirjoittavat tukihenkilö sekä vammaispalveluiden edustaja. Tukihenkilön henkilötietolomake sekä verokortti lähetetään palkkion maksavalle taholle. Tukihenkilö toimittaa kuukausittain täytettävän raporttilomakkeen vammaispalvelun työntekijälle seurantaan varten. Väliarviointissa ja lopettamisessa voidaan käyttää erillistä lomaketta tai kirjata palaverissa sovitut asiat toimeksiantosopimukseen sekä asiakkaan vammaispalvelun asiakassuunnitelmaan.</p>

6 POHDINTA

6.1 Kehittämishankkeen prosessin arviointi

Kehittäminen on toimintaa, jonka tarkoitus on määritellyn tavoitteen saavuttaminen (Toikko & Rantanen 2009, 14). Arvioiva ajattelu ja työote työpaikoilla tehdään usein perustehtävän ehdoilla, sitä tukien ja kehittäen. Työn toimintaympäristön muutokset luovat tarpeen kehittämiselle myös laadun kehittämisen näkökulmasta. Arvioivan ajattelun yhdistäminen käytännön työhön, edellyttää organisaatiolta kehittämismyönteisyyttä ja avointa suhtautumista oman työn kehittämiseen. (Seppänen - Järvelä & Vataja 2009, 53.)

Tämä kehittämishanke alkoi syksyllä 2015 aiheen valinnalla ja siihen liittyvällä suunnittelutyöllä Lahden kaupungin vammaispalveluissa. Kehittämishanke suunniteltiin olevan kahden ammattikorkeakoulun yhteinen projekti. Yhteistyökumppaneina olisivat olleet Metropolia ammattikorkeakoulu ja Lahden ammattikorkeakoulu, koska kehittämishankkeen toteuttajat opiskelivat näissä ammattikorkeakouluissa. Kehittämishankkeen toteuttajat työskentelivät työparina Lahden vammaispalveluiden lasten ja nuorten tiimissä palveluohjausyksikössä.

Kehittämishankkeen aihe valikoitui osin kehittäjien oman työn kehittämisen tarpeesta sekä tukihenkilöiltä tulleiden tiedustelujen ja toiveiden kautta koulutuksen järjestämisestä. Tukihenkilötoiminnasta ei ollut myöskään esitteitä, joista perheet ja tukihenkilöt sekä yhteistyökumppanit olisivat saaneet ennakotietoa tukihenkilötoiminnasta.

Melkein heti opintojen alussa huomattiin, että koulujen ohjeistukset ja näkökulmat olivat hyvin erilaiset liittyen opinnäytetyön prosessin etenemiseen. Haasteeksi muodostuivat myös erilaiset aikataulut ja niiden yhdistäminen sopivaksi kehittämishankkeen tekemistä varten. Tämä vaikeutti yhteisen opinnäytetyön suunnitelman yhteistä tekemistä, mutta aiheutti myös vaikeuksia löytää yhteistä linjaa, kun saimme eri koulujen erilaisia ohjeita.

Loppusyksystä 2015 toinen kehittäjistä teki ratkaisun, ja haki siirtoa Lahden ammattikorkeakouluun, joka ratkaisi tämän ongelman 1.1.2016 alkaen.

Tukihenkilötoiminnan kehittämisen tueksi perustettiin ohjausryhmä. Ohjausryhmään kuuluivat kehittäjien lisäksi vammaispalvelujen päällikkö sekä johtava sosiaalityöntekijä. Ohjausryhmä hyväksyi ideat ja suunnitelmat sekä antoi luvan toteuttaa hanke oman työn kehittämisenä. Tavoitteena oli luoda uusi toimintamalli tukihenkilötoiminnalle. Ohjausryhmä kokoontui säännöllisesti kerran kuukaudessa. Useimpiin ohjausryhmän tapaamisiin osallistuivat johtava sosiaalityöntekijä sekä kehittäjät. Organisaatiomuutoksesta johtuen, ohjausryhmän toiminta lakkasi 1.10.2016. Ohjausryhmän toiminta loppui myös, koska johtava sosiaalityöntekijä jäi eläkkeelle. Kehittäjät ovat toteuttaneet kehittämishanketta itseohjautuvasti alusta lähtien. Kokoontumisia on ollut viikoittain, tarvittaessa useammin. Opinnäytetyö on tehty omalla ajalla työn ulkopuolella.

Kehittämishanke eteni yhdessä syklissä. Toinen sykli toteutuu tämän opinnäytetyön ulkopuolella. Ensimmäinen sykli alkoi elokuussa 2015 päättyen kesäkuussa 2017. Hanke eteni suunnitelman mukaisesti ja vertaiskehittämiskäynnit toteutettiin laadittujen haastattelulomakkeiden avulla syyskuun 2015 – lokakuu 2016 välisenä aikana. Vertaiskehittämiskäynnit toteutuivat laaditun suunnitelman mukaisesti hyvin. Tapaamisaikataulut toteutuivat sovitusti ja vertaiskehittämiskäyntien tuloksia pystyttiin hyödyntämään kehittämishankkeessa. Marraskuussa 2015 aloitettiin vertaiskehittämiskäyntien analysointi, jonka jälkeen ohjausryhmälle esitettiin vertaiskehittämiskäyntien antia. Ohjausryhmä tuli siihen tulokseen, että hanketta voidaan jatkaa ja vertaiskehittämiskäyntien anti on hyödyllistä kehittämisen kannalta.

Loppusyksystä 2015 toteutui kaksi aihe-seminaaria, joista toinen Metropolia ammattikorkeakoulussa ja toinen Lahden ammattikorkeakoulussa, koska kehittämishankkeen kehittäjät opiskelivat eri oppilaitoksissa vielä silloin. Tammikuussa 2016 toinen kehittäjistä oli siirtynyt opiskelemaan Lahden ammattikorkeakouluun. Suunnitelmaseminaarin esitys oli helmikuussa

2016. Tästä saadun palautteen perusteella jatkoimme kehittämishankkeen työstämistä. Maaliskuussa 2016 tukihenkilöille lähetettiin teemaillan kutsu sekä ryhmähaastattelua varten kyselylomakkeet.

Teemailta toteutui suunnitellusti toukokuussa 2016 tukihenkilöille. Kutsun ja haastattelulomakkeen saaneista tukihenkilöistä teemailtaan ilmoittautui viisi tukihenkilöä, joista osallistui kolme tukihenkilöä sekä ohjausryhmästä johtava sosiaalityöntekijä. Vähäisen osallistujia määrän vuoksi lähetettiin niille tukihenkilöille, jotka eivät osallistuneet teemailtaan, uusi saatekirje sekä pyyntö vastata kyselyyn kirjallisesti ja palauttaa vastaukset etukäteen maksetussa kirjekuoressa kehittämishankkeen kehittäjille. Teemailtaan osallistujien vähäisestä määrästä huolimatta ilta onnistui erittäin hyvin, vuorovaikutus kehittäjien ja osallistujien kesken syventyi haastattelusta dialogiin. Ohjausryhmän johtava sosiaalityöntekijä sekä teemailtaan osallistujat antoivat hyvää palautetta teemaillan toteutumisesta sekä sen hyödynnettävyydestä kehittämishankkeeseen. Teemaillan palautelomakkeessa (LIITE 4) oli arvioinnit asteikolla 1-5. Numero yksi tarkoitti huono ja numero viisi hyvä. Yleisarvosana illasta oli numero neljä, eli lähes hyvä. Osallistujien mielestä illan vetäjien tieto-osaaminen aiheesta oli hyvää. Illan tunnelmasta saatiin numero neljä. Osallistujat olivat pettyneitä vähäiseen osallistujamäärään, ja he ihmettelivät miksi toiminnassa mukana olevat tukihenkilöt eivät osallistuneet iltaan. Illan kesto oli osallistujien mielestä sopiva. Teemaillan kesto oli yhteensä kolme tuntia. Osallistujien mielestä on erittäin hyödyllistä jatkossa järjestää yhteisiä teemailtoja. Palautteen mukaan osallistujat saivat oman äänensä kuuluviin erinomaisesti. He olivat myös sitä mieltä, että pääsivät aidosti mukaan kehittämään tukihenkilötoimintaa. Teemaillan ja kyselyn pohjalta aloitettiin aineiston analyysi.

Hanke eteni toukokuuhun 2016 suunnitelman mukaisesti jatkuen vasta elokuussa 2016. Kehittämishanke oli katkolla kesälomien vuoksi. Syyskuussa 2016 kehittämishankkeen raportin kirjoittaminen aloitettiin ja alkoi ryhmämuotoinen opinnäytetyöohjaus. Lokakuussa 2016 kehittämishankkeen ohjausryhmän toiminta loppui, koska johtava sosiaalityöntekijä eläköityi ja vammaispalvelujen päällikkö siirtyi muihin tehtäviin. Tämän jälkeen kehittämishankkeen ohjaus tapahtui kehittäjien kesken. Joulukuussa

2016 esitettiin vammaispalvelujen asiakasohjausyksikön työyhteisölle kehittämishankkeen väliaikaraportti. Työyhteisöltä saatu palaute toimi osaltaan kehittämishankkeen ohjauksena. Tammikuussa 2017 valmistui tukihenkilötoiminnan lomakkeet ja tukihenkilöiden koulutusrunko. Tukihenkilötoiminnan esite ja ehdotus tukihenkilötoiminnan uudeksi malliksi valmistuivat keväällä 2017. Kehittämishankkeen ensimmäinen sykli päättyi kesäkuussa 2017.

Yhteisen hankkeen johtamiseen ja sen onnistumiseen vaikuttaa se, että miten siinä onnistutaan vuorovaikutukseen ja asettamaan aikataulut sellaisiksi, että ne pitävät. Ammattilaisilla pitää olla itsetietoisuutta, jotta tunnistaa omat tunteet ja niiden vaikutuksen projektin kulkuun. Aito ja avoin suhtautuminen toiseen luo hyvän pohjan työn onnistumiselle. Hankkeen eteenpäin viemisessä tarvitaan itsekontrollia sekä rauhallisuutta, jotta pystyy ajattelemaan selkeästi myös stressaavissa tilanteissa. (Ruohotie & Honka 2003, 119.)

Hankkeen tarkoitus oli luoda parempaa ja laadukkaampaa toimintaa ja yhtä tärkeää kuin oli sen toteuttaminen, oli myös se matka, joka tehtiin. Omat reflektoinnit ja arvioinnit prosessista hankkeen aikana auttoivat hahmottamaan omaa kehittymistä kehittäjänä. (Nikko 2000, 18–19).

Meitä auttoi hyvä itsetuntemus. Kun tiedostimme omat puutteemme ja vahvuutemme, ja suhtauduimme niihin huumorilla, silloin otimme paremmin myös vastaan rakentavaa kriittistä palautetta toisiltamme. Oikea itsevarmuus auttoi myös onnistumaan ja loi uskoa tehtävästä selviytymiselle. Projektin eteenpäin viemisessä tarvittiin itsekontrollia sekä rauhallisuutta, jotta pystyimme ajattelemaan myös selkeästi stressaavissakin tilanteissa, joita tuli eteemme.

Tutkimuksellisen kehittämishankkeen seuranta edellyttää aina dokumentointia ja seuranta. Tämä tapahtuu erilaisin dokumentein, jotka ovat käytännön työvälineitä. Dokumentointia voidaan toteuttaa monin eri tavoin,

joita voivat olla mm. erilaiset muistiot, päiväkirjat, tiedotteet, kutsut, sähköiset viestit ja puhelinsoitot, jotka kirjataan ylös. (Toikko & Rantanen 2009,80–82.)

Tämän kehittämishankkeen seuranta toteutui kirjaamalla projektikalenteriin suunnitelmat ja toteutukset. Sähköpostiin jäi viestittelyistä kopiot ja puhelinsoitot eri tahoille. Puhelut eri tahoille kirjattiin projektikalenteriin ja molemmat kehittäjät olivat paikalla puhelujen aikana. Kehittämishanke lisäsi kehittäjien keskeistä eettistä pohdintaa ja keskustelua vaikeavammaisten henkilöiden oikeuksista ja mahdollisuuksista osallistua yhdenvertaisesti muiden kanssa erilaisiin yhteiskunnan tarjoamiin toimintoihin.

6.2 Kehittämishankkeen eettisyys ja luotettavuus

Sosiaalialan työssä eettinen harkinta on osa ammattikäytäntöä. Sosiaalialan työssä ammattiasemaan liittyvä vallankäyttö vaikuttaa merkittäväällä tavalla asiakkaan elämään.(Hallikainen, Ikonen, Järveläinen, Kurki, Louhela, Piironen, Monto-Puusti & Uramo 2017, 25.) Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) mukaan sosiaalihuollon ammattieettisten velvollisuuksien päämääränä on sosiaalisen toimintakyvyn, osallisuuden, yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen.

Tukihenkilötoiminnan avulla lisätään vammaisen henkilön sosiaalista toimintakykyä niin että hän kykenee osallistumaan yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä erilaisiin yhteiskunnan järjestämiin toimintoihin. Toimiakseen eettisesti tukihenkilön tulee saada ohjausta ja koulutusta tehtävässään, jotta toiminnan edellyttämät vaatimukset sekä tuettavan henkilön oikeudet toteutuvat.

Toikon & Rantasen 2009, 124–126 mukaan eettisyys ja luotettavuus ovat vastuullista kehittämistä, jossa pyritään kuvaamaan hankkeen toteutusta tarkasti ja arvioimaan sen käytettävyyttä omassa työssä.

Kehittämishankkeessa eettisyys ja luotettavuus on huomioitu alusta saakka koko prosessin ajan. Toiminta on ollut avointa ohjausryhmän sekä kehittäjien kesken. Kaikille vertaiskehittämiskohteille lähetettiin samanlaiset

haastattelulomakkeet joissa Lahden vammaispalveluiden toiminta oli jo etukäteen esitelty. Haastattelukysymykset olivat täysin samat kaikissa kohteissa. Kehittämishankkeen tuloksissa ei ole tunnistettavissa vertaiskehittämiskäyntien kohteita. Teemaillan ryhmähaastatteluun sekä kirjekselyyn osallistuneiden tukihenkilöiden nimettömyys on toteutunut siten, että kehittämishankkeen tuloksissa ei ole näkyvissä osallistujien henkilöitä.







6.3 Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset

Hirsjärven ym. (1997,229) mukaan tulokset tulee tulkita ja niistä tehdä johtopäätökset. Analyysissa nousee esiin merkityksiä, joita tulee pohtia johtopäätöksissä. Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2009, 37,58–59) sekä Metsämuurosen (2006, 102) mukaan toimintatutkimuksessa etsitään uusia ja parempia tapoja toimia. Toimintatutkimus ei tyydy pelkästään toteamaan miten asiat ovat vaan pyritään siihen miten asioiden kuuluisi olla.

Kehittämishanke oli työelämälähtöinen ja kehitti omaa työtä. Tukihenkilötoimintaa tarkasteltiin ja etsittiin parempia tapoja toimia. Hanke alkoi Lahden kaupungin vammaispalveluissa ja päättyi Päijät-Hämeen Hyvinvointiyhtymän vammaispalveluissa. Organisaatiomuutoksen myötä uudessa hyvinvointiyhtymässä tehtiin 1.1.2017 alkaen päätöksiä myös tukihenkilötoiminnasta, joihin ei voitu kehittämishankkeella vaikuttaa. Jatkossa tukihenkilötoiminnan kehittäminen tapahtuu Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän perhe- ja sosiaalipalveluiden alaisen vammaispalveluiden tulosalueen Arjen tuki yksikössä.

Uuden tukihenkilötoiminnan mallin lopullisempaa arviointia tehdään kun palautteiden ja kokemusten myötä saadaan lisää tietoa. Kehittämishankkeen aineistosta nousseet kehittämisajatukset ja niiden omaan käyttöön ottamisessa painotetaan vahvuuksia ja mahdollisuuksia, pohditaan kehittämiseen saadun materiaalin heikkouksia ja uhkia, joiden siirtämistä omaan toimintaamme haluttiin välttää. Uutta mallia luodessa pohdittiin ohjausryhmässä, mitä toimintaa jätetään pois, mitä vahvistetaan ja mitä lu-

daan täysin uusiksi. Aineistoa käsiteltiin niin, että uudessa tukihenkilötoiminnan mallissa ei ole näkyvissä tai tunnistettavissa se mistä toiminta tai tieto on lähtöisin. Kuviossa 10 on esitetty tukihenkilötoiminnan muutokset.

Tukihenkilötoiminta myönnetään pääsääntöisesti kehitysvammaisten erityishuoltolain perusteella sekä vammaispalvelulain mukaisesti. Palvelua haetaan vammaispalveluhakemuksella, tehdään palvelutarpeen arvio, palvelusuunnitelma ja viranhaltijapäätös. Päätös tehty vuodeksi kerrallaan.		Tukihenkilötoiminta myönnetään vammaispalvelulain, kehitysvammaisten erityishuoltolain sekä sosiaalihuoltolain perusteella . Palvelua haetaan vammaispalveluhakemuksella, tehdään palvelutarpeen arvio, palvelusuunnitelma ja viranhaltijapäätös. Päätös tehdään määräaikaiseksi vähintään 6 kk.
Tukihenkilötoiminta on matalan kynnyksen toimintaa: tuettava ja hänen perheensä voivat itse etsiä sopivan tukihenkilön		Tukihenkilötoiminta on matalan kynnyksen toimintaa: tuettava ja hänen perheensä voivat itse etsiä sopivan tukihenkilön. Tarvittaessa voidaan etsiä tukihenkilöä tukihenkilöpankin kautta.
Kun tuettavalle on löytynyt sopiva tukihenkilö, tukihenkilön kanssa sovitaan tapaaminen vammaispalvelujen toimipaikkaan jossa tehdään toimeksiantosopimus.		Kun tuettavalle on löytynyt sopiva tukihenkilö, tukihenkilön kanssa sovitaan tapaaminen vammaispalvelujen toimipaikkaan, jossa on läsnä tuettava sekä hänen perheensä. Pidetään aloituspalaveri jossa perehdytetään molemmat osapuolet toimintaan, tehdään toimeksiantosopimus vähintään 6 kk, väliarviointi sovitaan sekä lopettamisesta erillinen palaveri toiminnan loppuessa. Palaverit kirjataan vammaispalvelusuunnitelmaan sekä toimeksiantosopimukseen.
Tukihenkilöä ohjataan vammaispalveluiden taholta vain tarvittaessa.		Tukihenkilöä ohjataan ja tuetaan koko toimeksiantosopimuksen ajan, puhelinsitoilla määrääjain sekä järjestämällä tapaamisia tarvittaessa. Tukihenkilö sitoutetaan toimintaan järjestämällä koulutusta ja muuta tukevaa toimintaa.
Tukihenkilön palkkiot määräytyvät Lahden kaupungin vammaispalveluiden mukaisesti. Palkkio ja kulukorvaus maksetaan toimeksiantosopimuksessa mainitun ajan automaattisesti.		Tukihenkilön palkkiot määräytyvät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän mukaisesti. Palkkio ja kulukorvaus maksetaan jälkikäteen toteuman mukaisesti. Kuukausiraportti palautetaan kuukauden viimeisen päivän jälkeen, jotta voidaan todeta toteuma.
Vammaispalveluhakemus, palvelutarpeen arvio ja palvelusuunnitelma, viranhaltijapäätös, tukihenkilön toimeksiantosopimus, tukihenkilön kuukausiraportti		Vammaispalveluhakemus, palvelutarpeen arvio ja palvelusuunnitelma, viranhaltijapäätös, tukihenkilön haastattelulomake , tukihenkilön toimeksiantosopimus, tukihenkilön kuukausiraportti

KUVIO 10. Tukihenkilötoiminnan muutokset

Tarkoitus oli laatia tukihenkilötoiminnasta prosessi, mutta tässä vaiheessa se ei ole vielä ajankohtaista. Sen sijaan keskityttiin käytännön ohjeistukseen ja käytäntöihin, joita kehittämishankkeen aikana saatiin tuloksiksi, ja joita voi hyödyntää tukihenkilötoiminnan jatkokehittämisessä. Nämä tulokset ovat tukihenkilön haastattelulomake, toimeksiantosopimus, tukihenkilön yhteystietolomake palkkion maksatusta varten, tukihenkilötoiminnan esite sekä tukihenkilön koulutusrunko ehdotus. Kehittämishankkeen tuotokset ovat nähtävillä erillisessä kansiossa.

Kehittämishanke tuotti muutosehdotuksia vammaispalvelujen tukihenkilötoimintaan. Jatkossa on mahdollista tukihenkilötoimintaa myöntää myös sosiaalihuoltolain mukaisesti. Päätös tukihenkilötoiminnasta tehdään vähintään puoleksi vuodeksi, koska myös tukihenkilön toimeksiantosopimus tehdään vähintään puoleksi vuodeksi kerrallaan. Tämä siitä syystä, että on hyvä, kun tuettavan viranhaltijapäätös on tehty samalle määräajalle kuin tukihenkilön toimeksiantosopimus, niin tuettavan ja hänen perheellään sekä tukihenkilöllä on samanaikaisesti tarvetta arvioida jatkoa sekä sopia tapaamista vammaispalveluun.

Kaikilla perheillä ei ole sosiaalista verkostoa jonka kautta etsiä tukihenkilöä, ja sen vuoksi tukihenkilöpankki on heille tärkeä apuväline tukihenkilön löytämiseksi. Tukihenkilö haastatellaan vammaispalveluissa, ennen kuin voidaan tehdä toimeksiantosopimus. Tukihenkilö sekä tuettava ja hänen perheensä perehdytetään aina ensin toimintaan, jonka jälkeen toiminta voi vasta alkaa. Tukihenkilöä tuetaan koko toimeksiantosopimuksen ajan ja hänelle järjestetään koulutusta ja muuta toimintaa. Tukihenkilön palkkiot määräytyvät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän mukaisesti ja palkkio sekä kulukorvaus maksetaan tukihenkilölle toteuman mukaisesti.

Kehittämishankkeen aikana selvisi, että vapaaehtoisena toimiva tukihenkilö ei enää itse saa rikosrekisteriotetta suoraan tilattua oikeusrekisterikeskuksesta, vaan vapaaehtoistoiminnan eli tässä tilanteessa tukihenkilötoimintaa järjestävän tahon tulee tarkistaa ja tilata rikosrekisteriote oikeusrekisterikeskukselta. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) on ollut voimassa jo vuodesta 2003. Vuonna 2014

on tullut voimaan laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä (148/2014). Tämä laki antaa tukihenkilötoimintaa järjestävälle toimijalle mahdollisuuden selvittää vapaaehtoisen rikostaustaa. Tarkoituksena on turvata lapsen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista ja suojella häntä hyväksikäytöltä ja muulta turvallisuutta heikentävältä toiminnalta. Lain tarkoitus on estää rikoksiin syylistyneiden henkilöiden toimiminen lasten parissa. Jo tieto siitä, että rikosrekisteri tarkistetaan, voi estää rikoksia tapahtumasta. (Toimintaohje. Lasten turvallisuutta lisäävät toiminnot ja vapaaehtoisen rikostaustan selvittäminen. SOSTE 2014.)

Jatkokehittämissuositukseksi on myös, että uudessa mallissa palkkion maksaminen tapahtuu toteuman mukaisesti jälkikäteen, ja näin vältetään etukäteismaksun aiheuttamilta takaisinmaksusopimuksilta, jos tukikäynnit eivät toteudukaan. Kehittämishankkeen aikana heräsi kysymys, onko nykyinen tukihenkilötoimintamme tehokasta ja saadaanko rahalle vastinetta? Muutamia tapauksia on tullut tietoon, joissa tukihenkilölle on maksettu palkkiota, vaikka käynnit eivät ole toteutuneet. Tiukemmalla ja toisenlaisella maksutavalla olisi voitu samoilla kustannuksilla saada enemmän tukihenkilökäyntejä aikaiseksi (Virtanen 2007,89). Uudessa mallissa tämä on huomioitu, ja palkkio sekä kulukorvaus maksetaan jälkikäteen toteuman mukaisesti.

Jatkossa on myös pohdittava, ovatko tukihenkilöiden saamat palkkiot ja kulukorvaukset sekä muut panostukset tuottaneet asiakkaille organisaation näkökulmasta osallisuuden kokemuksia, koska tukihenkilötoiminnan tarkoitus on Nymanin (1999,2) mukaan osallisuuden kokemusten lisääminen tuettavalle. Tutkittua tietoa asiakkaidemme osallisuuden kokemisesta tukihenkilötoiminnassa ei ole, ja tämä olisikin hyvä jatkokehittämisen aihe. Tukihenkilöiden toimittamat kuukausiraportit tuovat esille toiminnan, jossa tuettavat saavat osallistumisen kokemuksia harrastaen kodin ulkopuolella tukihenkilöiden kanssa, hyvin monipuolisissa toiminnoissa, ja sitä kautta ovat päässeet erilaisten toimintojen piiriin. Kysyttäessä perheiltä miten tukihenkilötoiminta on heidän perheessään onnistunut, tukihenkilöt ovat saaneet hyvää suullista palautetta perheiltä sekä tuettavilta. Tukihenkilön ta-

voitteena on tukea lasta tai nuorta siten, että vammaisen lapsi tai nuori kykenee tietyssä kehitysvaiheessa eriytymään vanhemmistaan ja liittyä ikätovereiden seuraan harrastuksissa ja muissa toiminnoissa. Tukihenkilön kanssa totutaan liikkumaan kodin ulkopuolella ilman vanhempien läsnäoloa. Tämä on tärkeää, koska vammaisten lasten liiallinen sidonnaisuus omiin vanhempiin saattaa jatkua aikuisuuteen saakka ja voi viivästyttää jopa omaan asumiseen hakeutumista (Ahponen 2008, 112–116). Joten toteutuneet tukihenkilökäynnit ovat vastinetta panostettuihin resursseihin myös pitkällä tähtäimellä.

Utin (2008, 68–69) tutkimuksessa ilmeni, että virallinen tukihenkilötoimintaa järjestävä taho pitää yleensä liian vähän yhteyttä tukihenkilöihin, ja näin ollen tukihenkilöt eivät ole motivoituneita osallistumaan toimintaan, koska kokevat järjestäjätahon vieraana. Tämä voi selittää teemaillan vähäistä osallistumista, koska tukihenkilöt ovat jääneet vaille huomioita, koska heihin ei ole pidetty yhteyttä toimeksiantosopimuksen tekemisen jälkeen. Syrjäsen (2010, 22) mukaan tukihenkilötoiminnan ydinprosessiin kuuluvat oleellisesti tukisuhteen huomiointi ja tukihenkilön kiittäminen, joka voi tapahtua tapaamisina, sähköpostiviestein tai puhelinyhteyksin. Tällä tavalla toimien toimintaa järjestävät työntekijät luovat tukihenkilöihin suhteen, joka kantaa tukihenkilöä välillä raskaassa tehtävässä. Korhosen (2005, 67–68) mukaan tukihenkilöllä on oikeus saada taustajärjestöltä työnohjauksellista tukea tukihenkilönä toimimiselle.

Vertaiskehittämiskäynnit toivat esille, että tukihenkilötoimintaa on kehitettävä ja tukihenkilötoimintaa toteutetaan hyvin eri tavoin toimijoista riippuen. Tukihenkilöitä ei osallistettu yhdessäkään vertaiskehittämiskohteessa mukaan toiminnan kehittämiseen. Tässä kehittämishankkeessa on tukihenkilöt osallistettu mukaan toiminnan kehittämiseen. Vertaiskehittämiskäyntien sekä teemaillan ryhmähaastattelun, tukihenkilöiden palauttamien haastattelulomakkeiden ja tuplatiimistä saamien vastausten perusteella laadimme ehdotuksen uudeksi tukihenkilötoiminnan malliksi, joka sisältää myös tukihenkilökoulutuksen rungon.

Jatkossa olisi mielenkiintoista saada myös tuettavan ja hänen perheensä näkökulmaa tukihenkilötoiminnan kehittämiseen mukaan, jolloin saadaan tietoa siitä, onko tukihenkilötoiminta mahdollistanut tuettavan osallisuutta ja miten. Samalla on mahdollisuus saada myös palautetta toiminnasta.

Uusille tukihenkilöksi hakeutuville tulisi myös olla helpompi tapa ilmoittautua mukaan toimintaan. Digitaaliset palvelut ovat lisääntymässä myös sosiaalipalveluissa, joten tätä kannattaa tukihenkilöiden rekrytoinnissa jatkossa kehittää. Tukihenkilötoiminnan prosessin näkyväksi tekeminen tulee myös jatkossa ajankohtaiseksi.

Tukihenkilötoiminnan tulisi jatkossa olla edelleen matalan kynnyksen palvelua, joka koordinoidaan vammaispalveluista. Tukihenkilön etsii jatkossakin perhe tai tuettava henkilö itse. Rekrytointia pitää kehittää ja perustaa tukihenkilöpankki niiden perheiden avuksi, jotka eivät löydä tukihenkilöä omasta verkostostaan. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä tulisi jatkossa olla yhteinen tukihenkilöpankki, josta tukihenkilöitä voidaan rekrytoida. On erittäin tärkeää, että jatkossa kehitetään myös tukihenkilötoiminnan arviointi- ja palautelomakkeet asiakkaan ja tukihenkilön käyttöön. Tällä varmistetaan toiminnan tavoitteiden saavuttaminen ja toiminnan laatu. Saadun palautteen ja arvioinnin avulla voidaan toimintaa jatkossa kehittää paremmaksi.

Kehittämishanke onnistui hyvin. Vertaiskehittämiskäyntien sekä tukihenkilöille tehdyn haastattelun ja teemaillan aineiston avulla saimme vastaukset niihin kysymyksiin joihin kehittämishankkeella haluttiin vastata.

LÄHTEET

Ahponen, H. 2008. Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen. Yksilöllinen ja erilainen elämänkulku. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 94. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Arvio, M. & Aaltonen, S. 2012. Kehitysvammainen potilaana. Helsinki: Duodecim.

Auvinen, A-M. & Liikka, P. 2015. Osallistamisen käsikirja. Hämeenlinna: Suomen eOppimiskeskus ry. [Viitattu 15.8.2015.] Saatavissa: <https://www.slideshare.net/eOppimiskeskus/osallistamisen-ksikirja>

Chan, M & Zoellick, R. 2011. Summary. World report on disability. Malta: World health organization & The World Bank. [Viitattu 2.4.2017.] Saatavissa: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70670/1/WHO_NMH_VIP_11_01_eng.pdf

Hallikainen, T., Ikonen, E., Järveläinen, M., Kurki, A., Louhela, M., Piironen, R., Monto-Puusti, K. & Uramo, M. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Helsinki: Talentia.

Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2008. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hellstén, K., Outinen, M. & Holma, T. 2004. Kehittävä vertaiskäynti. Työväline laadunhallintaan. Helsinki: Stakes.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Huhta, J., Konttinen, J., Parsons, A., Sivula, S., & Varhila, K. 2015. Vammaispalvelulainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja

terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015. [Viitattu 15.8.2015.] Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125919/URN_ISBN_978-952-00-3582-2.pdf?sequence=1

Hämäläinen, J. & Nivala, E. 2008. Kasvatustiede. Pedagogisen ihmistyön tiede. Taskutieto. Kuopio: Unipress.

Ideointimenetelmiä ryhmässä. Tuplatiimitekniikka. [Viitattu 3.4.2017.] Saatavissa: http://www2.amk.fi/mater/viestinta_ja_media/ryhmatyotaidot/files/ideointimenetelmia/tuplatiimi.htm

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Mitä kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Talentum.

Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy. 4. uudistettu painos, 2009.

Korhonen, A. 2005. Lastensuojelun tukihenkilön käsikirja. Jyväskylä: Ehjä ry.

Lahden kaupunki 2012. Sosiaalipalveluohjaajan tehtäväkuva. Sisäinen julkaisu.

Lahden kaupunki 2013. Lasten- ja nuorten hyvinvointisuunnitelma. [Viitattu 15.8.2015.] Saatavissa: <https://www.lahti.fi/PalvelutSite/Perusopetus-Site/Documents/Lasten%20ja%20nuorten%20hyvinvointisuunnitelma%202013-2016.pdf>

Lahden kaupunki 2015a. Henkilöstösuunnitelma vuosille 2016 - 2018. [Viitattu 2.5.2017.] Saatavissa: https://www.lahti.fi/TietoaLahdesta-Site/TyonantajanaSite/Documents/Henkil%C3%B6st%C3%B6suunnitelma_2016_2018.pdf

Lahden kaupunki 2015b. Vammaispalvelun palveluyksikön organisaatiokaavio. Lahti Intranet. Sisäinen julkaisu.

Lahden kaupunki 2015c. Vammaispalvelun sisäiset ohjeistukset.

Lahden kaupunki 2016. Lahden kaupungin vammaispalveluiden lasten- ja nuorten tiimin sisäiset ohjeistukset.

Lahtinen, P. 2003. Ihminen on tärkein instrumentti. Työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. Vantaa: SMS -Tuotanto Oy.

Lahtinen, S. 2014. Tukihenkilötoiminnan kehittäminen Porin vammaispalveluissa. Theseus: ylempi AMK -opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. [Viitattu 1.5.2017.] Saatavissa: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/80332/Susanna%20Lahtinen%20oppari.pdf?sequence=1>

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519. Finlex. [Viitattu 15.8.2015.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämiseksi. 14.6.2002/504. Finlex. [Viitattu 15.3.2017.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020504?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20lasten%20kanssa%20ty%C3%B6skentelevien%2A>

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä. 28.2.2014/148. Finlex. [Viitattu 15.3.2017.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140148?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20vapaaehtoisten%2A>

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. Finlex. [Viitattu 6.5.2017.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20sosiaalihuollon%20ammattihenkil%C3%B6ist%C3%A4>

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380. Finlex. [Viitattu 15.8.2015.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

Lastensuojelulaki 2007. Muut lastensuojelun tukitoimet 36 §. Finlex. [Viitattu 15.8.2015.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelulaki>

Luomi, J. 2008. Tuplatiimin taikaa – Menetelmäanalyysi NLP -viitekehityksessä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö. [Viitattu 3.4.2017.] Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80031/gradu02869.pdf?sequence=1>

Martin, M. 2016. Nuoruus, vammaisuus ja kuntoutuksen merkitys. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. [Viitattu 1.5.2017.] Saatavissa: https://lada.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62438/Martin_Marjatta_ActaE_196_pdfA.pdf?sequence=2

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Nikko, A. 2000. Portfolio oppimisen avartajana. Tampere: Tammi 1.-3. painos, 2000.

Nyman, E. 1999. Tukihenkilötoiminta – Tie elämänlaatuun. Tampere: Kehitysvammaisten tukiliitto.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1. painos. Helsinki: WSOY.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Perälä, M-L., Junntila, K. & Toljamo, M. 2007. Benchmarking -järjestelmän kehittäminen hoitotyöhön. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämisskeskus. Helsinki: Stakes. [Viitattu 1.3.2017.] Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76021/T19-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2017. Perhe- ja sosiaalipalveluiden organisaatiokaavio 1.1.2017 alkaen. Sisäinen julkaisu.

Rikosrekisterilaki 20.8.1993/770. Finlex. [Viitattu 31.3.2017.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930770?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20lasten%20kanssa%20ty%C3%B6skentelevien%2A>

Räty, T. 2010. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Helsinki: Kynnys ry.

Seppänen – Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sosiaalihuoltolaki 2014/1301. Muut sosiaalipalvelut 28 §. Finlex. [Viitattu 1.2.2017.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Vammaislainsäädännön kokonaisuudistuksen valmistelu jatkuu. Tiedote 34. [Viitattu 31.3.2017.] Saatavissa: http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/vammaislainsaadannon-kokonaisuudistuksen-valmistelu-jatkuu

Suomen perustuslaki 1999/731. Yhdenvertaisuus 6 §, oikeus sosiaaliturvaan 19 §. Finlex. [Viitattu 9.6.2017.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Valtiokonttori 2009. Strategia ja työhyvinvointi. Helsinki: Kaiku-palvelut. [Viitattu 12.2.2017.] Saatavissa: <http://www.valtiokonttori.fi/download/no-name/%7BE3247B26-F20A-40C5-AF55-55A7CA91DAF3%7D/72565>

Syrjänen, J. (toim.) 2010. Tukihenkilötoiminnan laatukäsikirja Tuexi. Turku: Varsinais-Suomen Lastensuojelujärjestöt ry.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Hyvinvointi ja terveyserot. Osallisuus. THL. [Viitattu 15.8.2015.] Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Tilastokeskus 2013a. Osatyökykyisillä on työhaluja terveysongelmista huolimatta. [Viitattu 28.4.2017.] Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_005.html?s=0

Tilastokeskus 2013b. Vammaisten ihmisoikeudet eivät toteudu. [Viitattu 19.4.2017.] Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_005.html?s=0

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Toimintaohje. Lasten turvallisuutta lisäävät toimintatavat ja vapaaehtoisen rikostaustan selvittäminen. SOSTE 2014. [Viitattu 12.5.2017.] Saatavissa: <http://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/rikostausta-toimintaohje-2014.pdf>

Tuomikanta, A. 2009. Tukihenkilötoiminta lastensuojelun avohuollon tukitoimena. ”Jokainen ihminen tarvitsee toisen ihmisen lähellensä”. Pro – gradu -tutkielma. Pori: Tampereen yliopisto. [Viitattu 1.5.2017.] Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/82765/gradu05248.pdf?se>

Tuplatiimi. Luova ideointi. Edu.fi [Viitattu 3.4.2017.] Saatavissa: http://www.edu.fi/download/110912_tuplatiimi.pdf

Utti, E. 2008. Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Pro-gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin Yliopisto. [Viitattu 1.5.2017.] Saatavissa: http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/vapaaehtoisen_sitoutuminen_tukihenkilotoiminnassa_ont.pdf

Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [Viitattu 28.4.2017] Saatavissa: <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus>

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Virtanen, P. 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

LIITTEET

LIITE 1. VERTAISKEHITTÄMISKÄYNNIN HAASTATTELULOMAKE

TUKIHENKILÖTOIMINTAAN PEREHTYMINEN

Benchmarking – vertaiskehittämiskäyntikohde:

1. Tapa hankkia tukihenkilö
2. Tukihenkilön palkkio ja maksutapa
3. Lomakkeet
4. Uusien tukihenkilöiden etsintä
5. Koulutus
6. Vertaisryhmät ja muu toiminta
7. Mitä tukihenkilöltä edellytetään
8. Muuta

Kiitos vastauksistanne 😊

LIITE 2. TEEMAILLAN HAASTATTELULOMAKE

TEEMAT: KOULUTUS JA VERTAISTOIMINTA

ESITIEDOT:

1. IKÄ _____
2. SUKUPUOLI NAINEN ☐ MIES ☐
3. KUINKA KAUAN OLET TOIMINUT TUKIHENKILÖNÄ? _____ V.

TEEMAAN LIITTYVÄT KYSYMYKSET:

4. MIKÄ MOTIVOI SINUA TOIMIMAAN TUKIHENKILÖNÄ?

5. OSALLISTUISITKO VERTAISRYHMÄÄN, JOS SELLAINEN TOIMISI LAHDESSA?
KYLLÄ ☐ EI ☐

6. VOISITKO TOIMIA VERTAISRYHMÄN VETÄJÄNÄ/YHTEYSHENKILÖNÄ? KYLLÄ ☐
EI ☐

7. MITÄ AIHEITA OLISI MIELESTÄSI SYYTÄ SISÄLLYTTÄÄ
TUKIHENKILÖKOULUTUKSEEN OMAN KOKEMUKSESI PERUSTEELLA?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

8. MIHIN VUOROKAUDEN AIKAAN OSALLISTUISIT MIELUITEN KOULUTUKSEEN?
AAMUPÄIVÄ ☐ ILTAPÄIVÄ ☐ ILTA ☐

9. MINKÄ PITUISEEN KOULUTUKSEEN OLISIT VALMIS SITOUTUMAAN?

PALAUTETTA:

10. MITEN TUKIHENKILÖTOIMINTASI ON MIELESTÄSI TOIMINUT?

Hyvin Huonosti

Perustelut _____

11. MIHIN ASIOIHIN TOIVOISIT MUUTOSTA?

KIITOS OSALLISTUMISESTA. OTA TÄMÄ LOMAKE MUKAAN TEEMAILTAAN ☺

KUTSU tukihenkilöille

Tervetuloa tukihenkilötoiminnan kehittämisltaan, joka pidetään tiistaina 31.5.2016 klo 17.00 – 20.00.

Osoite: Lahden kaupungin vammaispalveluiden toimisto, Aleksanterinkatu 18 A, 4 krs, 15140 Lahti.

Teemana on koulutuksen- ja vertaistukitoiminnan kehittäminen.

Lahden kaupungin vammaispalveluiden lasten ja nuorten tiimi kehittää tukihenkilötoimintaansa. Tukihenkilönä sinulla on mahdollisuus osallistua ja saada oma ääni kuuluville toiminnan kehittämiseksi.

Kehittäminen liittyy YAMK – opinnäytetyöhön, jonka allekirjoittaneet suorittavat kevään 2017 aikana. Teemaillassa tehdään ryhmähaastattelu, joka nauhoitetaan ja jossa käydään läpi samoja kysymyksiä, joita on tämän kutsukirjeen liitteenä olevassa kyselylomakkeessa. Näin voitte etukäteen tutustua aiheisiin, ja miettiä etukäteen kehittämis ehdotuksenne. Kyselylomakkeet kerätään tilaisuudessa opinnäytetyön raportin tekemistä varten ja niihin ei laiteta nimiä. Kyselylomakkeet ja nauhoitukset hävitetään raportin valmistuttua.

Teemaillan ohjelma:

- *Klo 17 Tervetuloa*
- *Kahvitarjoilu; suolaista, hedelmäistä ja makeaa*
- *Tutustuminen*
- *Ryhmähaastatteluosuus*
- *Käsitellään kyselylomakkeen kysymykset tuplatiimi – menetelmällä*
- *Tuplatiimin purku*
- *Keskustelua ja jatkosuunnitelmia*
- *Palaute teemaillasta*
- *n. klo 20 Kotiin päin*

Ilmoittautuminen teemailltaan 24.5.2016 mennessä:

LÄMPIMÄSTI TERVETULOJA

LIITE 4. PALAUTEKYSELY TEEMAILLA

Ympyröi vaihtoehto

Yleisarvosana illasta

(1=tosi huono – 5=tosi hyvä) 1 2 3 4 5

Tieto-osaaminen

(1=tosi huono – 5=tosi hyvä) 1 2 3 4 5

Illan tunnelma

(1=tosi huono – 5=tosi hyvä) 1 2 3 4 5

Illan kesto

liian lyhyt sopiva liian pitkä

Onko mielestäsi hyödyllistä jatkossa järjestää yhteisiä teemailtoja?

(1= täysin hyödytöntä – 5= erittäin hyödyllistä) 1 2 3 4 5

Saitko oman äänesi kuuluville?

(1= ei lainkaan – 5= erinomaisesti) 1 2 3 4 5

KIITOS OSALLISTUMISESTASI

Tukihenkilötoiminnan kehittämiseksi lähetettyjen kyselylomakkeiden palautus

*Pidimme tukihenkilötoiminnan kehittämisillan tiistaina
31.5.2016 klo 17.00 – 20.00.*

Teemana oli koulutuksen- ja vertaistukitoiminnan kehittäminen.

Lahden kaupungin vammaispalveluiden lasten ja nuorten tiimi kehittää tukihenkilötoimintaansa. Tukihenkilönä sinulla on mahdollisuus osallistua ja saada oma ääni kuuluville toiminnan kehittämiseksi.

Kehittäminen liittyy YAMK – opinnäytetyöhön, jonka allekirjoittaneet suorittavat kevään 2017 aikana. Teemaillassa tehtiin ryhmähaastattelu, joka nauhoitettiin ja jossa käytiin läpi samoja kysymyksiä, joita on tämän kirjeen liitteenä olevassa kyselylomakkeessa. Kyselylomakkeet kerättiin tilaisuudessa opinnäytetyön raportin tekemistä varten ja niihin ei laitettu nimiä. Kyselylomakkeet ja nauhoitukset hävitetään raportin valmistuttua.

Pyydämme sinua täyttämään ja lähettämään liitteenä olevan kyselylomakkeen palautuskuoressa vammaispalveluun viimeistään 10.6.2016 mennessä.

On erittäin tärkeää saada vastauksesi, jotta voimme kehittää tukihenkilötoimintaa. Vastaamalla kyselyyn varmistat sen, että sinun oma äänesi tulee kuulluksi ja huomioon otetuksi kehittämishankkeessa.

Yhteistyöterveisin

LIITE 6. TUKIHENKILÖKOULUTUKSEN RUNKO

**TUKIHENKILÖIDEN KOULUTUS -
koulutussuunnitelman runko**

2015 - 2017

Johdanto

Tukihenkilöiden koulutus on paras tapa sitouttaa tukihenkilö mukaan tukihenkilötoimintaan. Koulutus on varsinkin tukisuhteen alussa erittäin tärkeää, koska se vähentää pelkoja, joita aina aloitusvaiheessa on, sekä se estää turhia tukisuhteen keskeyttämisistä. Vammaispalveluiden tukihenkilötoiminnan kehittämishankkeessa (2015 – 2017) tukihenkilöille järjestettiin teemailta, jossa heidät osallistettiin mukaan kehittämään tukihenkilötoimintaa. Tukihenkilöitä haastateltiin sekä heille lähetettiin kysely, joiden avulla saatiin tietoa siitä, mitä asioita tulisi tukihenkilökoulutukseen sisällyttää.

Tukihenkilöt toivoivat perustietoa vammaisuudesta. Lisäksi toivottiin tietoa tukihenkilönä toimimisesta, oikeuksista sekä velvollisuuksista. Haluttiin tietoa alueella olevista tapahtumista sekä eri toimijoista, jonne tuettavan henkilön kanssa voisi mennä. Tukihenkilön jaksamisesta huolehtiminen sekä tukiverkoston luominen koettiin tärkeiksi seikoiksi. Tukihenkilöt kokivat myös, että ajankohtaiset tiedot alan asioista tulisi olla paremmin saatavilla, joten tiedottaminen koettiin tärkeäksi. Toivottiin myös erilaisista menetelmistä tietoa, joita voisi hyödyntää tukihenkilötoiminnassa. Tukihenkilöt osallistuisivat koulutuksiin mieluiten ilta-aikaan. Tukihenkilöiden sitoutuminen koulutukseen ja sen pituuteen vaihteli paljon. Osa olisi valmis muuttamaan tunnin koulutukseen ja osa pidempään koulutukseen.

Tukihenkilötoiminnan kehittämiseksi tehtiin myös vertaiskehittämiskäynnit neljään eri tukihenkilötoimintaa tarjoavaan organisaatioon. Vertaiskehittämiskäyntien kohteemme järjestivät koulutuksia itse tai he ostivat koulutuspalveluita eri järjestöjen kautta. Koulutusta järjestettiin myös yhdessä seurakunnallisesti muiden tukihenkilötoimintaa järjestävien tahojen kanssa. Koulutukset olivat eripituisia, lyhyet koulutukset kestivät noin 2 iltaa kolme tuntia kerrallaan. Pidemmät koulutukset kestivät noin 20 tuntia jakautuen neljälle tai viidelle illalle. Vertaiskehittämiskäyntiemme kohteet olivat lisäksi järjestäneet itse rekrytointikoulutusta sekä turvallisuuskoulutusta tukihenkilöilleen. He myös korvasivat tukihenkilöille ensiapukoulutusten kustannuksia. Sosiaali- ja terveysalalla opiskelevat tukihenkilöt saivat tukihenkilötoiminnasta opintopisteitä liittyen koulutuksiinsa. Yhteistyö eri oppilaitosten kanssa koettiin tärkeäksi. Yhdessäkään vertaiskehittämiskäyntiemme kohteena olevissa organisaatioissa ei ollut järjestetty tukihenkilöiden osallistamista mukaan toiminnan kehittämiseen.

Tämä koulutusrunko on koostettu tukihenkilöiden haastattelun ja kyselyn tulosten sekä tehtyjen vertaiskehittämiskäyntien pohjalta.

Sisällys

Johdanto.....	7
Sisällys	9
1 ALOITUS/ORIENTAATIOVAIHE	10
1.1 Tarkoitus ja tavoite	10
1.2 Koulutuksen järjestämisen tapa.....	10
2 KOULUTUKSEN TOTEUTUS	11
2.1 Taustaorganisaation esittely	11
2.2 Tukihenkilötoiminnan perusteet, eettiset periaatteet ja vaitiolovelvollisuus	11
2.3 Tukihenkilötoiminta ja kohderyhmä	11
2.4 Vammaistyon perusteet.....	11
2.5 Tukihenkilön sekä tuettavan oikeudet ja velvollisuudet	11
2.6 Tietoa tukihenkilötoiminnassa käytettävistä työmenetelmistä	12
2.7 Tukihenkilön jaksaminen ja tuki	12
2.8 Ajankohtaista tietoa alueella olevista tapahtumista sekä eri toimijoista, jonne tuettavan henkilön kanssa voi mennä..	12
2.9 Ajankohtaiset asiat ja tiedottaminen	12
3 Arviointi	6
3.1 Koulutuksen päätyminen	6
3.2 Koulutuksen palaute	13
LÄHTEET	14

1 ALOITUS/ORIENTAATIOVAIHE

1.1 Tarkoitus ja tavoite

Koulutuksen tarkoitus on sitouttaa tukihenkilöt mukaan toimintaan. Tavoitteena on lisätä tukihenkilöiden varmuutta ja itsetuntemusta, jotta tukihenkilönä toimiminen onnistuu hyvin. Samalla tuettavat saavat hyvin koulutettuja ja motivoituneita tukihenkilöitä, jotka pysyvät toiminnassa mukana pidempiä aikoja.

1.2 Koulutuksen järjestämisen tapa

Koulutus järjestetään pääasiassa uusille tukihenkilöille ja kokeneille tukihenkilöille tarvittaessa eri teemakoulutuksia. Koulutus toteutetaan luento- sekä pari- ja ryhmätyöskentelynä ja se voi sisältää vuorovaikutuksellisia ja toiminnallisia menetelmiä ryhmäytymisen tueksi. Ennen koulutuksen aloittamista keskustelun avulla on tarkoitus kertoa odotukset koulutukselta ja arvioida niitä sekä tukihenkilöksi soveltuvuutta koulutuksen jälkeen.

Koulutus on järkevää toteuttaa yhteistyönä muiden tukihenkilötoimintaa järjestävien tahojen kanssa. Jokainen taho voi tuoda koulutukseen oman osaamisalueensa, mutta muutoin tukihenkilökoulutus soveltuu kaikille tukihenkilöille yhteisesti, tuettavan aihealueesta riippumatta. Liian lyhyt koulutus ei ehdi sitouttamaan tukihenkilöä, joten koulutuksen keston tulisi olla vähintään 2 iltaa 3 tuntia kerrallaan.

2 KOULUTUKSEN TOTEUTUS

2.1 Taustaorganisaation esittely

- kerrotaan taustaorganisaation toiminta, tarkoitus ja tavoite
- miten tukihenkilötoiminta sijoittuu taustaorganisaation toimintaan

2.2 Tukihenkilötoiminnan perusteet, eettiset periaatteet ja vaitiolovelvollisuus

- mitä tukihenkilötoiminta on ja mitä se ei ole
- kuka vastaa toiminnasta ja miltä osin, selkeät roolit esille
- vaitiolovelvollisuuden periaatteet ja miten se näkyy tukihenkilötoiminnassa

2.3 Tukihenkilötoiminta ja kohderyhmä

- tuettava henkilö
- tukihenkilön rooli, arvot, vuorovaikutustaidot, kuunteleminen ja palautteen antaminen.

2.4 Vammaistyön perusteet

- lainsäädäntö, palvelutarve ja palveluiden hakeminen ja saaminen
- vammaisuus

2.5 Tukihenkilön sekä tuettavan oikeudet ja velvollisuudet

- toiminnan ohjeistukset
- vaitiolovelvollisuus ja rikosrekisteriote alaikäisten tuettavien kohdalla

2.6 Tietoa tukihenkilötoiminnassa käytettävistä työmenetelmistä

- vuorovaikutusosaaminen
- kuunteleminen
- rajaaminen
- puhejudo
- huumori

2.7 Tukihenkilön jaksaminen ja tuki

- toiminnan ohjaus
- haastavat tilanteet ja toiminnan rajaus
- turvallisuus

2.8 Ajankohtaista tietoa alueella olevista tapahtumista sekä eri toimijoista, jonne tuettavan henkilön kanssa voi mennä

- lasten- ja nuorten vapaa-ajan- sekä harrastustoimintaan tutustuminen
- järjestöjen tarjoamat harrastusmahdollisuudet
- kulttuuri ja muut vapaa-ajan toiminnot
- näiden toimintojen kustannukset

2.9 Ajankohtaiset asiat ja tiedottaminen

- ensiapukoulutusta ja turvallisuuskoulutusta
- sovitaan tiedottamisen tavat

3 ARVIOINTI

3.1 Koulutuksen päätyminen

Koulutuksen jälkeen tukihenkilö voi vielä arvioida itse, soveltuuko hän tukihenkilöksi. Myös koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus arvioida tukihenkilöksi haluavan soveltuvuutta tukihenkilöksi. Koulutuksen jälkeen tukihenkilö voi tehdä toimeksiantosopimuksen tukihenkilötoimintaa järjestävän tahon kanssa, kun sopiva tuettava on löytynyt.

3.2 Koulutuksen palaute

Koulutuksen järjestäjä antaa tukihenkilöille palautteen koulutuksen suorittamisesta. Tukihenkilö antaa myös oman palautteen koulutuksen järjestäjälle.

LÄHTEET

Vertaiskehittämiskäyntien tulokset 2015 -2017.

Teemaillan haastattelun ja kyselyn tulokset 2015 -2017.

Tuexi -tukihenkilötoiminnan käsikirja 2010.

LIITE 7. TUKIHENKILÖTOIMINNAN ESITE



Vammaispalvelujen tukihenkilötoiminta

Tukihenkilötoiminta

Tukihenkilötoiminnalla tuetaan vammaisia henkilöitä. Toiminnan tavoitteena on elämänlaadun ja osallisuuden sekä itsenäistymisen tukeminen.

Vammaispalveluiden tukihenkilötoiminta on vapaaehtoista kaikille osapuolille. Tukihenkilölle maksetaan palkkio sekä kulukorvaus. Tukihenkilötoiminta on tavoitteellista ja tavoitteet määritellään yksilöllisen tarpeen mukaan.

Vammaispalvelujen tukihenkilötoiminta on määrärahasidonnainen palvelu, joka myönnetään vammaispalvelu-, kehitysvamma- tai sosiaalihuoltolain nojalla ja se kohdennetaan sitä eniten tarvitseville.

Tukihenkilö tapaa tuettavaa 8 – 15 tuntia kuukaudessa.

Suhde tukihenkilöön on luottamuksellinen ja tukihenkilön kanssa osallistutaan kodin ulkopuoliseen vapaa-ajan toimintaan.

Tukihenkilön kanssa voi käydä esimerkiksi:

- ulkoilemassa
- uimahallissa
- kirjastossa
- elokuvissa
- kahvilassa
- messuilla
- konserteissa
- lisäksi voidaan harjoitella julkisten liikenne-välineiden käyttöä

Miten haetaan?

Tukihenkilötoimintaa tarvitseva henkilö hakee palvelua vammaispalveluista vammaispalveluhakemuksella, josta tehdään kirjallinen päätös.

Tukihenkilötoiminnasta vastaavan yhteystiedot:

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä / Vammaispalvelut

www.phhyky.fi

Haluatko tukihenkilöksi?

Haemme uusia tukihenkilöitä. Olethan täysi-ikäinen, elämäntilanteesi on vakaa ja sinulla on aikaa ja kiinnostusta toimia tukihenkilönä.

Tukihenkilöksi hakeutuvat haastatellaan ja koulutetaan. Toimintaa on tarjolla koko Päijät-Hämeen alueella.

Koulutus

Tukihenkilökoulutus on kahden illan mittainen. Seuraava koulutus järjestetään 2017.

Uusia koulutuksia järjestetään myös tarpeen mukaan ja toimintaan pääsee mukaan joustavasti.

Tukihenkilöltä odotetaan:

- rohkeutta kohdata uusia ihmisiä
- erilaisuuden hyväksymistä
- vaitiolovelvollisuutta
- tavoitteiden noudattamista
- aikaa ja aitoa välittämistä tuettavalle

Ota rohkeasti yhteyttä, niin jutellaan lisää!

Olemme Facebookissa:

<https://www.lahti.fi/palvelut/perhejasosiaalipalvelut/maisten-tuki-ja-palvelut>

LIITE 8. TUKISUHDETOIMINNAN TOIMEKSIANTOSOPIMUS



TUKISUHDETOIMINNAN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Tukisuhdetoiminnan järjestämisestä vastaavat tahot
Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä / vammaispalvelut

SOPIJAOSAPUOLET

VAMMAISPALVELUN YHTEYSHENKILÖ

Nimi

Katuosoite

Postitoimipaikka

Puhelin

Sähköposti

TUKIHENKILÖ

Nimi

Henkilötunnus

Katuosoite

Postitoimipaikka

Puhelin

Sähköposti

TUETTAVA ASIAKAS

Nimi

Henkilötunnus

Katuosoite

Postitoimipaikka

Puhelin

Sähköposti

Sopimuksen sisältö

Tuettava asiakas / hänen edustajansa sitoutuvat

- Antamaan tukihenkilölle riittävät tiedot vammasta / sairaudesta tai muista erityispiirteistä (esim. mitä tehdään epilepsiakohtauksessa, asiakkaan kommunikointimenetelmät)
- Noudattamaan yhdessä sovittuja käyntiaikoja
- Noudattamaan tukisuhdetoiminnan tavoitteita
- Olemaan tarvittaessa yhteydessä tukisuhdetoiminnan yhteyshenkilöön ja ilmoittamaan aina muutoksista toiminnassa ja/tai tavoitteissa
- Viime kädessä vastaa tukihenkilön sopivuudesta

Tukihenkilö sitoutuu

- Tukisuhdetoimintaan sopimuksen voimassaoloajaksi
- Turvaamaan tuettavalle riittävän tuen ja ohjauksen tukisuhdetoiminnan aikana
- Noudattamaan vaitiolovelvollisuutta tuettavan ja hänen perheensä asioissa
- Ilmoittamaan muutoksista toiminnassa ja/tai tavoitteissa
- Osallistumaan tarjottuun koulutukseen

Vammaispalvelut sitoutuu

- Antamaan tukihenkilölle riittävän tuen
- Maksamaan sopimuksen mukaisen palkkion ja kulukorvauksen
- Järjestämään tukihenkilölle koulutusta

Tukisuhdetoiminnan korvaukset

- Tukihenkilölle maksettavat korvaukset perustuvat tuettavalle henkilölle tehtävään viranhaltijapäätökseen sekä palautettavaan kuukausiraporttiin
- Kulukorvaukset ja palkkiot 2017
xx
- Tukihenkilön korvaukset maksaa _____.
- Palautuspäivät vuonna 2017
xx
- Tukihenkilö toimittaa verokortin vammaispalveluun merkinnällä TUKIHENKILÖ, josta se edelleen toimitetaan _____ henkilötietolomakkeen kanssa
- Tukihenkilön korvaus maksetaan ainoastaan tukisuhdetoiminnan raporttia vastaan

Huomioitavaa

- Tukihenkilö voi toimia tuettavan kanssa tuettavan henkilön toiminnallisella alueella koskien Päijät-Hämettä.
- Tukihenkilö ja tuettava/edustajansa sopivat keskenään tapaamispäivät sekä ajankohdat.
Tukisuhdetoiminnan tapaamisten enimmäismäärä määritellään tuettavan henkilön vammaispalvelusuunnitelmassa sekä päätöksessä.
- Tuettava ja hänen edustajansa vastaavat siitä, että tukisuhdetoiminnan päätös on voimassa ja hakee tarvittaessa jatkoa vammaispalveluhakemuksella. Päätöksen voimassaolon jälkeen tapahtuneita tapaamisia ei korvata.
- Tukihenkilö on vaitiolo- ja salassapitovelvollinen.
- Alaikäisen kanssa työskentelevä tukihenkilö on esittänyt rikostaustatodteen (Rikosrekisterilaki 6.2§ mukaisesti) _____.

Tukisuhdetoiminnan yleiset tavoitteet

- Tavoitteena on itsenäistää tuettavaa henkilöä kodin ulkopuolisiin toimintoihin.
- Tukihenkilö ohjaa tuettavaa vapaa-ajan viettoon, sekä harrastustoimintaan.
- Tukihenkilö harjoittelee julkisten kulkuvälineiden käyttöä.
- Toiminta ei saa aiheuttaa riippuvuussuhdetta tuettavan ja tukihenkilön välillä
- Tukisuhdetoiminta ei ole ammatillista toimintaa eikä korvaa henkilökohtaista apua.
- Toiminta perustuu molempien osapuolten vapaaehtoisuuteen.

Yksilölliset tavoitteet ja keinot

Tavoitteet:

Keinot:

Sopimuksen voimassaolo

Sopimus on voimassa _____ / _____ 20 _____ - _____ / _____

Sopimus tarkistetaan tarpeen mukaan. Sopimus voidaan voimassaoloajasta huolimatta irtisanoa päättymään irtisanomista seuraavan kuukauden loppuun. Irtisanominen koskee kaikkia kolmea osapuolta (tuettava henkilö, tukihenkilö ja vammaispalvelut). Jos tukihenkilö todetaan sopimattomaksi, voidaan sopimus purkaa välittömästi.

Tukisuhdetoiminta keskeytyy, jos tuettava asiakas joutuu sairaalaan, laitoshoitoon (omasta terveydentilastaan tai muusta syystä) tai sairastuu. Palkkiota ja kulukorvauksia ei tältä ajalta makseta.

Päiväys ja allekirjoitukset

Paikka ja aika _____ / _____ 20 _____

Tukihenkilön allekirjoitus ja nimenselvennys

Vammaispalvelun edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys

LIITE 9. TUKIHENKILÖN HENKILÖTIETOLOMAKE



VAMMAISPALVELUJEN TUKIHENKILÖN HENKILÖTIETOLOMAKE

	Henkilötunnus
	Postitoimipaikka

Tilinumero (IBAN) ja pankkitunniste (BIC)	
Tukihenkilön palkkio	_____ e / kk + palkkio _____ e / kk

Tuettavan henkilön nimi

Tukihenkilön tulee toimittaa verokortti mahdollisimman pian vammaispalveluun merkinnällä TUKIHENKILÖ. Sosiaalipalveluohjaaja toimittaa verokortin ja henkilötietolomakkeen edelleen _____ palkkion maksua varten.

Yhteystiedot:

Vammaispalvelut
Aleksanterinkatu 18 A, 15140 Lahti

LIITE 10. TUKIHENKILÖN HAASTATTELULOMAKE



TUKIHENKILÖN HAASTATTELULOMAKE

Palautus:
Vammaispalvelut?

Nimi		Henkilötunnus	
Katuosoite		Postitoimipaikka	
Sähköposti	Puhelin	Tavoit. parhaiten klo	
Koulutus ja ammatti			
Tällä hetkellä olen <input type="checkbox"/> opiskelija <input type="checkbox"/> töissä <input type="checkbox"/> työtön <input type="checkbox"/> muu tilanne			
Aikaisempi toiminta tukihenkilönä <input type="checkbox"/> on <input type="checkbox"/> ei			
Jos, niin millaista ja missä			
Miksi sopisit tukihenkilöksi?			
Millainen olisi sinulle parhaiten sopiva tuettava henkilö?			
Kokemuksesi vammaisesta tai pitkäaikaissairaasta lapsesta:			
Mikä sai sinut kiinnostumaan vammaisten/kehitysvammaisten/pitkäaikaissairaiden lasten/nuorten tukihenkilötoiminnasta?			
Mitä odotat tukihenkilötoiminnalta?			
Miten paljon olet valmis sitomaan aikaasi tukihenkilötoiminnalle?			
Millaista koulutusta ja lisätietoja/taitoja tarvitsisit toimiaksesi tukihenkilönä?			
Terveystilasi			
Allergiarajoitteet (esim. lemmikkieläimet, tupakansavu tms.)			
Päihteiden käyttösi			
Toimeksiantosopimusta tehtäessä kaikilta tukihenkilöiksi ryhtyviltä tarkistetaan rikosrekisteriote rikosrekisterilain 6.2§ mukaisesti			
Paikka ja aika		Allekirjoitus	